



TYÖSSÄOPPIMINEN AIKUISOPISKELIJAN OPPIMISEN TUKENA

Jaana Koskinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2011
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen Ammattikorkeakoulu
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

KOSKINEN, JAANA: Työssäoppiminen aikuisopiskelijan oppimisen tukena

Opinnäytetyö 58 s., liitteet 6 s.
Toukokuu 2011

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää puhdistuspalvelualan ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvän työssäoppimisen nykytila ja kehittämisen tarpeet. Työssäoppiminen on osa koulutusjärjestelmäämme ja ammatillisessa koulutuksessa jatkuvasti suureneva osa opinnoista suoritetaan oppilaitoksen ulkopuolella. Jotta saisimme työssäoppimisesta mahdollisimman suuren hyödyn, tulisi jokaiselle opiskelijalle mahdollistaa toimiva henkilökohtainen polku opintojen suorittamiseen. Henkilökohtaisen opetussuunnitelman avulla voidaan työssäoppimisen paikkoja, jaksojen pituuksia ja ammatillisia tavoitteita muokata jokaiselle opiskelijalle suotuisaksi. Työssä on tarkasteltu myös, mitkä valmiudet opiskelijoilla on siirtyä oppilaitoskeskeisestä maailmasta työelämäkeskeiseen tapaan oppia. Samalla tarkasteltavana on vastaavasti, mitkä valmiudet ja motiivit on työpaikoilla oppimisen tukemiseen ja mitä haasteita tässä kohtaamme.

Toisena tavoitteena oli selvittää vastuun jakautumista oppilaitoksen, opintoja suorittavan ja työpaikan välillä. Kenen on vastuu oppimisesta, kenellä taas on osaamista ja miten ne saadaan kohtaamaan toisensa. Vastuunjakautuminen vaatii yhteistyötä ja aikaa kaikilta osapuolilta. Aktiivinen yhteydenpito ja luottamus toiminnan jatkumisesta sitoo osapuolet varmistamaan ammattitaidon kartuttamisen ja takaa motivoituneen kokemuksellisen työskentely-ympäristön. Oppilaitoksen tulee huolehtia työssäoppimisen ohjaajien ja -paikkojen perehdyttämisestä tutkintojen perusteisiin ja kokonaisuuksien hahmottamiseen sekä arviointiin.

Työssä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä kyselytutkimusta ja sen tulosten tarkastelua. Tärkein anti kyselystä saatujen tulosten perusteella on työelämän aktiivinen ja aito kiinnostus yhteistyön lisäämiselle. Tutkimuksesta saatujen tietojen avulla pystytään kehittämään oppilaitoksen ja työyhteisöjen ammatillista osaamista opintoihin sisältyvän työssäoppimisen aikana sekä saamaan kaikille osapuolille mahdollisuus osallistua alan kehittämiseen.

Asiasanat: Ammatillinen koulutus, ammattitaito, työelämä, työssäoppiminen, ammatillinen kehitys.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Service and Facility Management

KOSKINEN, JAANA: Work-based Learning in Adult Education

Bachelor's thesis 58 pages, appendices 6 pages
May 2011

The aim of this study was to determine the current state of work-based learning and development needs related to the vocational adult education and training in cleaning services. Learning at work is a part of the education and training system, and a constantly growing part of the studies are conducted outside the institution. In order to get the maximum benefit, each student should be allowed to follow a functional personal path to complete the studies. Personal curriculum can be used to job sites, lengths of periods and professional goals edited favorable for each student. The study also examined which students have the ability to switch the school-centered way to the real working life way to learn. At the same time, the consideration is what skills and motivations the workplace has to support learning, and what challenges we face here.

The second objective was to determine the distribution of responsibility between the educational institution, the student conducting the studies and the workplace. Who is responsible for learning and who in turn has the expertise, and how they will face each other. Distribution of responsibility requires cooperation and time from all parties. Active contacts and confidence in the continuity of the operation binds the parties to ensure the accumulation of skills and to ensure a motivated experiential work environment. The institution will take care that the job counselors and training places are introduced to the qualifications and criteria for the perception of entities and evaluation modules.

A quantitative survey and review of results were used as methods in this thesis. The most important issue on the basis of the survey results is that the working life has an active and genuine interest in fostering closer cooperation. Survey data allow us to develop the social and occupational skills of the educational institution and workplace during the training which is included in the studies, and to get all parties to participate in the development of the sector.

Key words: Vocational education and training, skills, work, work-based learning, professional development.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen lähtökohtia	5
1.2 Työn rajaukset.....	8
1.3 Keskeisiä käsitteitä	9
2 AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUS JA TYÖELÄMÄ	12
2.1 Ammatillinen osaaminen	12
2.2 Ammatillinen identiteetti ja aikuisena oppiminen	16
2.3 Ammatillisen aikuiskoulutuksen merkitys ja tulevaisuus	20
2.4 Lainsäädäntö	23
2.5 Yhteistyö ja verkosto	25
3. TYÖSSÄOPPIMINEN.....	28
3.1 Mitä työssäoppiminen on?.....	28
3.2 Työssäoppimisen edistäjät ja esteet.....	31
3.3 Työelämän ja koulutuksen roolit.....	33
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	36
4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja kohderyhmät.....	36
4.2 Tulosten luotettavuus	37
4.3 Tutkimusmenetelmä	38
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	40
5.1 Työssäoppimisen nykytila	40
5.2 Työelämän valmiudet/motiivit	42
5.3 Ammatillinen osaaminen	45
5.4 Yhteistyö ja vastuun jakaminen	48
5.5 Työssäoppimisen kehittämisen tarpeet.....	52
6 TULOSTEN YHTEENVETO.....	53
7. POHDINTA.....	59
LÄHTEET	61
LIITTEET	63

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohtia

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli selvittää puhdistuspalvelualan ammatilliseen aikuiskoulutukseen läheisesti kuuluvan työssäoppimisen nykytilannetta ja kehittämisen haasteita. Olen toiminut usean vuoden ajan opetustehtävissä Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymään kuuluvan Pirkanmaan aikuisopiston kotityö- ja puhdistuspalvelualan koulutuksissa. Kokemusta puhdistuspalvelualan muista työtehtävistä on useita vuosia 80-luvun puolivälistä alkaen.

Näyttötutkintotoiminnan ja muun aikuiskoulutuksen suunnitelmassa (2010) todetaan, että Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymän perustehtävänä on vahvistaa aikuisten ja nuorten opiskelijoiden ammatillista osaamista siten, että ne kohtaisivat työelämän tarpeita. Ammatillisen aikuiskoulutuksen tavoitteena konsernissa on ylläpitää ja parantaa aikuisen työikäisen väestön ammatillista osaamista sekä kannustaa opiskelijoita ammatin harjoittamiseen itsenäisesti. Työelämän kehittäminen ja työllisyyden edistäminen ovat myös tärkeitä tekijöitä. (Näyttötutkintotoiminnan ja muun...2010,3.) Olen seurannut kiinnostuksella alan kehityssuuntia ja siitä, miten oppilaitokset ja puhdistuspalvelualan yhteisöt ja yritykset pystyvät vastaamaan uusiin haasteisiin muuttuvassa koulutusjärjestelmässä. Työssä keskitytään lähemmin kysymykseen, miten toimintaympäristön muutokset asettavat vaatimuksia niin oppilaitoksille kuin työelämällekin. Pystymmekö yhdessä vastaamaan haasteeseen, jossa oppilaitoskeskeinen oppiminen siirretään enemmän ja enemmän työelämlähtöiseen oppimiseen.

Keskeisenä työn aiheena on työssäoppiminen. Mitä on työssäoppiminen ja mistä asioista ammatillisuus koostuu? Antaako oppilaitos riittävät tiedot ja taidot työssäoppijoille ennen heidän siirtymistään työelämään suorittamaan työssäoppimista. Mikä taito on riittävä ammatillisuuden kannalta? Onko työssäoppimisen paikoissa riittävästi osaamista ja resursseja opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukemiseen?

Kalenterivuosi luo haasteita koulutuksien suunnitteluille sekä toteutukselle sekä sille, miten paljon voidaan ottaa huomioon työelämän tarpeet. Kotityö- ja puhdistuspalvelualan kausityöt keskittyvät edelleen tiettyihin kalenterikuukausiin ja perussiivoukset suoritetaan paljolti kesäaikaan tai muuna loma-aikana. Tämä asettaa haasteita työssäoppimisen kohteissa henkilökunnan valmiuteen ottaa työssäoppijoita kohteisiinsa ja siihen, onko heillä riittävästi aikaa ohjaukseen. Perussiivoustehtävät on suoritettava työkohteissa oli niitä opetussuunnitelmissa tai työssäoppimisen tavoitteissa mainittuna juuri tässä vaiheessa kalenteria tai ei. Uudenlainen työssäoppimisen tapa on ollut kokeilussa kuluneen vuoden ajan kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon ryhmällä. Työssäoppiminen on sijoitettu tasaisemmin opintojen ajalle. Lähipäiviä on kaksi päivää ja työssäoppimista kolme päivää viikosta. Kokemukset tästä tavasta ovat positiivisia. Tähän tapaan toteuttaa työssäoppimista ei kausityöt ja vuodenaikavaihtelut ole vaikuttaneet niin paljon, vaan työn eteneminen sujuu työpaikkojen ehdoilla helpommin.

Työn aiheen valintaan vaikutti tekijän oma kiinnostus yhteiskunnassamme vallitsevaan koulutusmuutokseen. Ammatillisten oppilaitoksien toiminta on muuttunut, opettajat opettavat entistä vähemmän. Ammatilliset opettajat tekevät muita opetukseen rinnastettavia töitä entistä enemmän. Vastuu oppimisesta on opiskelijalla itsellään. Suurempi vastuu käytännön osaamisen opettamisesta on siirtymässä, mestarilta kisällille eli työelämän harteille. Oman opettaja kokemukseni perusteella opettajan työ on muuttunut viimeisten kymmenen vuoden aikana suuresti. Opetukseen rinnastettavien työtehtävien osuus opettajan työn kuvasta on enää n. 20 % ja muita töitä 80 %. Aloittaessani ammatillisen opettajan töissä 1990 luvun puolivälissä olivat prosenttiosuudet päinvastoin. Tutkintotavoitteisissa koulutuksissa opetuksen lähipäivien lukumäärät on kilpailutettu mahdollisimman pieniksi ja työssäoppimisen osuus kasvatettu mahdollisimman suureksi. Lähiopetuksen vähentyneet tuntimäärät ja toisaalta oppilaitokseen hakeutuneiden aikuisten laaja-alaiset oppimisvaikeudet sekä muut erityispiirteet tekevät lähipäivien suunnittelusta ja toteutuksesta suuren haasteen. Työssäoppimisen sisältyminen opintoihin on tärkeä ja opintojen etenemisen kannalta arvokasta aikaa.

Pirkanmaan aikuisopistossa kerätään säännöllisesti opiskelijapalautetta ja sen katsotaankin sisältyvän osaksi lähiopetusta. Ryhmien vastuopettajat organisoivat palautteen keräämisen ryhmiltään keskimäärin kolme kertaa opintojen aikana. Oppilaitoksellamme on käytössä valtakunnallinen AIPAL- palautejärjestelmä sekä konsernin käytössä oleva järjestelmä nimeltä Webropol. Työvoimahallinnon koulutuksissa palautteen keräämisessä käytetään OPAL -järjestelmää. Palautteen kerääminen järjestetään lähiopetuspäivien yhteydessä, koska näin mahdollistetaan sähköinen palautteen kerääminen. Jokainen ryhmä ja opiskelija saavat oman tunnuksensa, jotka aktivoidaan tietylle ajalle toimintaan. Hakeutusvaiheen palaute tehdään opintojen alkuvaiheessa, välivaiheen palaute kerätään keskellä opintoja ja koulutuksen päättövaiheen kysely tapahtuu opintojen lopulla. Tuloksista saadaan yhteenveto ja vastuopettajan velvollisuus on käsitellä tulokset ryhmän kanssa. Tulokset tulee käsitellä myös alan tiimeissä ja vastuualueen henkilöstökokouksessa. Palautteen pohjalta sovitaan jatko-toimenpiteistä vastuualueen koulutuspäällikön kanssa.

Opiskelijoilla on mahdollisuus antaa vapaasti kirjoittaen kehittämisen ideoita oppilaitoksen toimintaan liittyen. Myös työssäoppimisen toteutumiseen liittyvät asiat voi kirjata tähän. Aiemmin kerättyjen palautteiden perusteella voi todeta, että osa opiskelijoista kokee työssäoppimisen jaksot liian pitkeiksi. Osalla ei ole ollut riittävästi ammatillista ohjausta tai henkilökemiat eivät ole toimineet. Hyvästä työssäoppimisen paikasta kerrotaan ja suositellaan kohdetta muillekin. Ammattitaitoiset ohjaajat ja kannustavat työkaverit ovat opintojen tärkeä tuki. Kirjallisen vapaan sanan käytön mahdollisuus on tärkeää, koska palautekyselyissä käsitellään kovin niukasti työssäoppimista.

Välivaiheen kyselyssä lomakkeellamme oli yksi kysymys työssäoppimisesta ja siinä kysyttiin: Miten omaa oppimistasi tuki työssäoppiminen? Päättövaiheen kyselyssä oli viisi kohtaa, jotka käsittelivät työpaikoilla tapahtuvaa oppimista.

Uskon, että tällä opinnäytetyölläni ja tekemälläni kyselytutkimuksella saan arvokasta tietoa työelämältä siihen, miten he suhtautuvat yhteistyöhömmä ja mitkä ovat sen vahvuudet ja kehittämisen kohteet. Oppilaitoksellamme toteutettavaan palautteen keräämiseen tulisi laajemmin lisätä myös työssäoppimisen asioita ja mahdollisuuksien mukaan palautteen keräämistä voisi laajentaa myös työssä-

oppimisen ohjaajille ja -paikoille. Yhteistyöhön työelämän ja oppilaitoksen välillä tulisi olla riittävästi aikaa ja resursseja, pelkkä sähköinen yhteydenpito ei aina riitä.

1.2 Työn rajaukset

Työn teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään työelämän ja ammatillisen aikuiskoulutuksen nykyistä tapaa toteuttaa työssäoppimista sekä sen kehitystä ja näkymiä tulevaisuuden toteutustavoille. Työssäoppimisen taustalla olevia perusteita avataan työelämän ja aikuisena oppimisen näkökulmasta aikuiskoulutuksessa sekä työssäoppimisen merkitystä osana koulujärjestelmää ja sen kehittämistä.

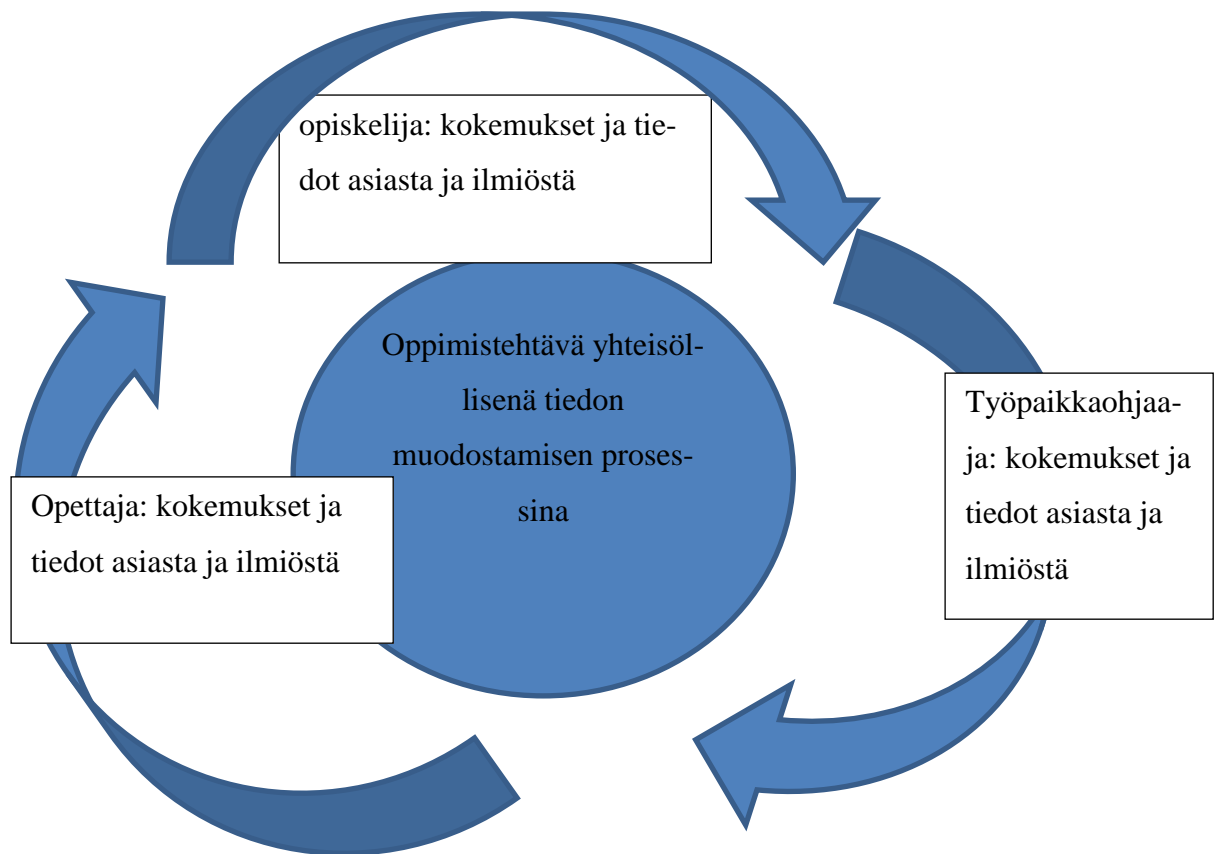
Yhtenä taustainnoittajana on ollut opetusministeriön rahoittama ja opetushallituksen koordinoima laajennetun työssäoppimisen kokeilu. Kokeilu toteutettiin toisen asteen koulutuksissa. Samat haasteet olivat myös esillä aikuisten opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvissä asioissa. (Toplaaja laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeet, 2010)

Kolmivuotisen kokeilun tavoitteena oli edistää työssäoppimisen laajempaa ja monipuolisempaa hyödyntämistä opiskelijoiden ammattitaitojen kehittämisessä. Kokeilun tavoitteena oli saavuttaa käytännön läheinen ja työelämälähtöinen ammatin opiskelu. Nissilä (2009) Hankkeessa oli tavoitteena edesauttaa ammatillisten perustutkintojen suorittamista sekä tukea siirtymistä ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Oma toimikenttäni keskittyy aikuiskoulutukseen. Keskityn tässä työssä kotityö- puhdistuspalvelualan koulutuksien työssäoppimisen toteuttamisessa esiin tuleviin haasteisiin. Uudet opetushallituksen laatimat perusteet kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkintoon otettiin käyttöön 1.8.2010 valtakunnallisesti.

1.3 Keskeisiä käsitteitä

Tieto on Platonin esittämän väittämän mukaan määritelty näin: ”hyvin perusteltu tosi käsitys”. Eli esitetyn väitteen tulisi olla totta ja perusteltua, jotta siitä saadaan tieto. Ihminen kohtaa ja havaitsee informaatiota aistien avulla kuten näkemällä ja kuulemalla. Tynjälä (2007) toteaa ihmisen rakentavan informaatiosta tietoa antamalla sille samalla merkityksen. Opettajan tai ohjaajan asiantuntijuuden tärkeä tekijä on käytännön kokemuksista muodostettu tieto. Käytännöllisen tiedon karttuminen liittyy usein tiettyyn ympäristöön ja tilanteeseen. Kun tieto on omakohtaisesti ajateltu ja pohdittu käytetty havainnointia, niin kokeilemalla koettu on tieto silloin käyttökelpoisempaa ja säilyy muistissa hyvin. Käytännöllisen tiedon ymmärtämiseen tarvitaan lisäksi yleispäteväksi luonnehdittua teoreettista tietoa. Käytännöllisen ja teoreettisen tiedon soveltaminen yhteen tekee tiedon eläväksi ja luo taitoja kehittää omaa työtään. (Tynjälä 2007.)

Aikuisopiskelu on muovannut oppimisen käsityksiä, myös aikuinen voi oppia uusia asioita. Opiskelu ei ole tarkoitettu pelkästään nuorille, vaan kaikilla on siihen oikeus. Grönfors (2002) toteaa, että koko ajattelumalli oppimisesta ja myös oppiminen sinänsä on muuttunut. Oppimisesta on tullut tärkeämpää ja tavoitteellisempaa kuin ennen siitä ajateltiin. Ajatukset ja käsitykset aikuisesta ihmisestä oppijana ovat myös muuttuneet positiivisemmiksi. Koko suhtautuminen aikuiseen oppijaan on tullut myönteisemmäksi. Vastuun kantaminen omista opinnoistaan on oikeutetusti siirretty opiskelijalle. Hän onkin keskeinen henkilö oppimisprosessissa. Opettajan eli tuutorin rooli tässä uudessa tavassa käsitellä oppimista on olla ohjaamassa oppimisprosessia, houkutella uteliaisuutta esiin sekä innostaa oppijaa eikä olla pelkästään tiedollisena asiantuntijana (Grönfors 2002, 6-7)



KUVIO 1. Oppimistehtävä ohjaustilanteessa yhteisöllisenä tiedonmuodostamisen prosessina (Räkköläinen & Uusitalo 2001,144)

Oppimis- ja kehittämistehtävien ratkominen ei enää ole paikka- ja aikasidonnaista vaan tehtävien tekeminen on mahdollistettu työpaikoille ja työssäoppimisen jaksoille. Kokemuksesta tiedän, että aikuinen tarvitsee paljon kannustavaa palautetta toiminnastaan ja tehtävien tekemisestään. Itsetunnon kasvaessa opintojen suorittamisen varmuus, itseohjautuvuus ja omatoimisuus omien opintojen eteenpäin viemisestä paranee.

Jotta oppiminen olisi mahdollisimman vaikuttavaa ja kokonaisvaltaista tulee kaikkien osapuolien pyrkiä samaan lopputulokseen. Yhteinen tiedonjakaminen on tuottavaa. Opiskelijalla on toki itsellään vastuu tiedon käsittelystä, oppimistehtävien tekemisestä. Kuitenkin itseohjautuvaksi ja oman oppimisen ohjaajaksi kasvetaan vähitellen. Nuorilla ja opiskelunsa juuri aloittaneilla itseohjautuvuus ei välttämättä toimi heti. (Räkköläinen & Uusitalo 2001,144.)

Vastuun ottaminen omasta oppimisesta ja itsearviointin käyttö on tärkeää opintojen eteenpäin viemisen kannalta. Opintojen alkuvaiheessa oppilaitoksessa

järjestetään erilaisia tukipajoja ja kartoituksia, joiden avulla päästään nopeammin selville kunkin oppijan tavasta oppia. Grönforsin (2002) mukaan opettaminen tai oikeammin oppimaan ohjaaminen sekä oppimisen tukeminen eri tavoin tulevat olemaan entistä itsenäisempää ajasta sekä paikasta riippumattomampaa työtä. Asenteen ollessa positiivinen on helpompaa suhtautua myöteämielemmin uuden oppimiseen, itseensä oppijana sekä siihen, miten kohtelee toisia. Oman oppimistyylin tunnistaminen ja sen laajentaminen vaikka tukitoimien avulla ovat oppimistavoitteiden asettamisessa tärkeitä (Grönfors 2002, 120).

Ymmärrys siitä, miten aikuiset ihmiset oppivat ja kehittyvät sekä kuinka heidän oppimistaan tulisi edistää on muuttunut opettajakeskeisestä mallista ja lähestymistavasta oppijakeskeiseen malliin ja toimintatapaan. Ajattelumalli ja käytäntö eivät kuitenkaan muutu niin nopeasti kuin olisi tarpeen. Kun oppija on tottunut aikaisemmin opettajakeskeiseen malliin, toisenlaiseen lähestymistapaan sopeutumiseen tarvitaan tietoisuutta, aikaa ja halua muuttua (Grönfors 2002, 130).

Saloman (1996) määrittelee oppimisympäristön käsitteen yleisellä tasolla seuraavanlaisesti: Oppimisympäristö on paikka, jossa ihmiset voivat hyödyntää resurssejaan, järkeillä asioita ja saada mielekkäitä ratkaisuja ongelmiin. (Saloman 1996, 3)¹

¹“A learning environment is a place where people can draw upon resources to make sense of things and construct meaningful solutions to problems” Saloman (1996,3).

AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUS JA TYÖELÄMÄ

2.1 Ammatillinen osaaminen

Siivous alana ja siivooja ammattina ei ole vielä kukaan saanut ansaitsemaansa arvostusta. Kuvaavia ovat kommentit, joita edelleen kuulemme. Kuka tahansa osaa siivota tai opiskeletko siivoojaksi? Alan ammatillista koulutusta on annettu jo 1970 luvulta lähtien ja mahdollisuudet jatko-opintoihin on runsaat. Opiskelijoiden ensisijaiset hakutoiveet kotityö- ja puhdistuspalvelualalla toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa ovat olleet alhaisia. Toisaalta osaajista on valtava pula suurten ikäryhmien jäädessä pois työmarkkinoilta. Kaikkihan siivota osaa on tuttu lause, mutta mitä se ammatillinen osaaminen alallamme todella on? Seuraavassa erilaisia määrittäjiä ammatillisesta osaamisesta, mitä alallamme tavoitellaan.

Opetushallituksen ammatillisen perustutkinnon perusteissa määräys 25/011/2010 todetaan kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon tavoitteista seuraavasti:

Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon suorittaneella on monipuolinen osaaminen kotityö- ja puhdistuspalvelujen tuottamiseen. Kodinhuoltaja ja toimitilahuoltaja osaavat tehdä siivous-, ruoanvalmistus- ja tekstiilienhuoltotehtäviä sekä avustaa asiakkaita päivittäistoiminnoissa. Kodinhuoltajan työtehtäviin kuuluvat myös erilaiset asiointitehtävät, kuten käynti postissa, pankissa tai kaupassa. Viriketoimintaan ja vapaa-aikaan liittyvät palvelut ovat osa monipuolista palvelutarjontaa. Toimitilahuoltajan työtehtäviin voi kuulua myös ateriapalveluihin ja kokouspalveluihin liittyviä tehtäviä.

Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon suorittanut huomioi ihmisten erilaisten elämäntilanteiden ja kulttuurisesti tai muuten erilaisten toimintaympäristöjen vaikutukset omassa työssään ja toiminnassaan. Hän tietää puhtauden ja ravitsemuksen yhteyden ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. Hän toimii taloudellisesti, turvallisesti ja oikeudenmukaisesti. Palvelutyössä onnistuminen edellyttää hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja ja asiakastuntemusta. Kodinhuoltajan ja toimitilahuoltajan on verkostoiduttava ja tehtävä moniammatillista yhteistyötä muiden alojen toimijoiden kanssa. Hänen on tiedettävä ja tunnettava eri palvelujen tuottajatahot

laadukkaan ja kattavan palvelun tuottamiseksi. Hän on työssään hienotunteinen, suvaitsevainen ja erilaisuutta kunnioittava ja toimii vastuullisesti, luotettavasti ja itsenäisesti. Hän on oma-aloitteinen, palveluhenkinen ja joustaa tilanteiden vaatimusten mukaan. Hän suunnittelee, arvioi ja kehittää omaa työtään ja toimintaansa. Hän työskentelee ergonomisesti ja ylläpitää työ- ja toimintakykyään. Hän arvioi tuottamansa palvelun laatua ja toimii laatuvaatimusten mukaan. Hän noudattaa toimintaohjeita ja säädöksiä ja toimii kestävän toimintatavan mukaisesti. (Opetushallitus, kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010,8).

Pirkanmaan aikuisopistolla perustutkinnossa on mahdollisuus suorittaa kotityö- ja puhdistuspalvelujen opinnot kahdella eri osaamisen alalla valitsemalla joko kotityöpalvelujen tai puhdistuspalvelujen tehtävät. Opetushallituksen ammatillisen perustutkinnon perusteissa määräyksessä 25/011/2010 todetaan kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon osaamisen ammatilliset tavoitteet alasta riippumatta seuraavasti:

Kotityöpalvelujen koulutusohjelman tai osaamisalan suorittanut kodinhuoltaja tekee asiakkaiden kodeissa, palvelukodeissa ja kodinomaisissa laitoksissa ateriapalveluja, siivous- ja tekstiilienhuoltotehtäviä, asiakkaan avustamista päivittäisissä toiminnoissa sekä asiointipalveluja. Kodinhuoltajalla voi olla erityisosaamista myös asiakkaan opastamiseen erilaisten kodin teknisten laitteiden ja palvelujen käytössä, pienlemmikkieläinten hoidossa avustamisessa tai kodin huonekasvien ja pihan/parvekkeen hoidossa. Kodinhuoltaja toimii asiakaslähtöisesti ja tuottaa yksilöllisesti ja kodin arvoja kunnioittaen palveluja erilaisille asiakkaille. Hän tekee kotityöpalveluja laadukkaasti ja lisää siten omalla toiminnallaan niiden kysyntää ja arvostusta. (opetushallitus, 2010, 7-8).

Puhdistuspalvelujen koulutusohjelman tai osaamisalan suorittanut toimitilahuoltaja tekee ylläpito- ja perussiivoustehtäviä, ateriapalvelutehtäviä sekä muita asiakkaan tarvitsemia palveluja. Toimitilahuoltajalla voi olla erityisosaamista mm. asiakkaiden avustamisessa, vaatteiden ja tekstiilien huollossa, kokouspalveluissa ja erityiskohteiden tai -tilanteiden siivouspalveluissa. Puhdistuspalvelujen toimintaympäristöjä ovat muun muassa toimistot, koulut, päiväkodit, hotellit, vanhainkodit, sosiaali- ja terveydenhuollon laitokset, erilaiset tuotanto- ja huoltotilat, elintarviketilat ja uimahallit. Toimitilahuoltaja toimii tehtävissään asiakaslähtöisesti, vastuullisesti ja tuloksellisesti. Hän tekee puhdistuspalveluja ja muita palvelutehtäviä laadukkaasti ja lisää siten omalla toiminnallaan palvelujen arvostusta. (Opetushallitus 2010, 7-8.)

Kaikille pakollisena tutkinnon osana nostan tähän tarkempaan tarkasteluun tutkinnon osan nimeltä ylläpitosiivous. Ylläpitosiivous nimenä on kuvaava ja am-

matillisena osaamisena on siitä alalla työskentelevillä osaajilla kaikilla oma käsityksensä, vaikka eivät tutkinnon osan sisältöä uusista perusteista vielä osaisikaan. Osaamisen alasta riippumatta on tämän tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset hallittava seuraavan mukaisesti:

- suunnittelee työtään yhteistyössä työyhteisön kanssa asiakaskohteen toiminnan, palvelukuvauksen ja työohjeiden mukaan
- valmistautuu ylläpitosiivoukseen, suunnittelee omaa aikatauluansa ja ottaa huomioon työturvallisuusmääräykset sekä asiakasturvallisuuden
- tekee ylläpitosiivousta asiakaskohteissa
- valitsee ja käyttää tarkoituksenmukaisia siivousmenetelmiä ja -aineita
- valitsee ja käyttää työssä tarvittavia ajanmukaisia siivousvälineitä ja kohteessa olevia koneita
- puhdistaa ja hoitaa asiakaskohteessa olevia pintamateriaaleja
- tekee sovitut lopputyöt ja raportoi työnsä tilanteen vaatimalla tavalla
- noudattaa työssään hygienia- ja jätehuolto-ohjeita
- toimii kestävän toimintatavan mukaan. (Opetushallitus, 2010, 23.)

Ammatillinen osaaminen on opetushallituksen mukaan edellä mainittua osaamista kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon opinnoissa. Laitoshuoltajan ammattitutkinnossa perusteet ja vaatimukset ovat erilaiset, ne ovat aina tutkintokohtaiset. Oppilaitoksen ja tutkintojen edustajina teemme paljon työelämäyhteistyötä saadaksemme tutkintojen muutokset ja uudistukset alan toimijoiden tietoisuuteen.

Ammattitaitoa voidaan käsitellä yksilön tai työnantajan ja miksei myös koulutukseen perustuen. Ammattitaitoon liittyy myös se, onko ammattitaito käypää tänä päivänä tai tulevaisuudessa tai onko se peräti vanhentunutta. Käsitteessä onkin kyse yhdistelmästä koulutuksen, kokemuksen ja miksei lahjakkuudenkin avulla saavutetusta osaamisesta. Pelkän elämän kokemuksen avulla ei ammattitaitoa yleensä pysty hankkimaan. (Vertanen 2002, 48.)

Muuttuva työelämä haluaa työntekijöitä, joilta löytyy halua, kykyä sekä tahtoa jatkuvaan oppimiseen. Lisäksi heiltä tulisi löytyä kokemuksia, joita voidaan hyödyntää. On osattava ottaa vastuuta omasta oppimisestaan sekä pystyttävä

tarpeen vaatiessa avartamaan uskomuksiaan, asenteitaan ja jopa asenteitaan. (Ruohotie & Honka 2003, 29.)

Aivan ensimmäisenä pitää selvittää, mikä on oleva toimintaympäristö, johon ammatillinen koulutus kouluttaa opiskelijoitaan. Mitkä ovat valmiudet ja mitä ammatillista osaamista kyseisiin ammattitehtäviin nyt ja tulevaisuudessa vaaditaan. Mitkä ovat työelämän tulevat keskeisimmät muutokset ja mitä se tulee edellyttämään ammattiin kouluttautuneilta. (Vertanen 2002, 28.)

Ammatillista osaamista voidaan arvioida ja tarkastella monella eri tavalla. Oppilaitoksien käyttämä osaan.fi -sivusto on opetushallituksen ammatillisen osaamisen kartoitusväline. Ohjelmasta voidaan valita osaamisvaatimusten selaamisen tai osaamisen arviointi ammatillisissa näyttötutkinnoissa. Ohjelmasta saa tulostettua itselleen listan vastauksista ja graafisen kuvaajan osaamisvaatimusten keskiarvoista. Tätä kartoitusta voidaan hyödyntää opintojen henkilökohtaisen suunnitelman laadinnassa. (Opetushallitus www.osaan.fi)

Puhdistuspalvelualalla on oppikirjana käytetty vuosikymmeniä Siivoustyön käsikirjaa. Vihreäkantinen teos on alalla ns. ”raamattu” johon on koottuna osaamisen alueet, joita siivoustyön tuloksellinen tekeminen edellyttää. Siivoustyön käsikirjassa (2010) todetaan, että siivoustyön teknisen hallinnan lisäksi keskeisiä aihealueita ovat oman työn kehittäminen, asiakaspalvelu, työyhteisön toiminta, työkunnan ylläpitäminen, työsuojelu, siivoustyön mitoitus, siivouskustannukset, ympäristöä säästävä siivous ja oheispalvelut. Ammatillisen osaamisen pohjana on kuitenkin aina halu oman työn kehittämiseen ja kipinä jatkuvaan oppimiseen. Parhaimmillaan puhdistuspalvelualalla työskentelevä ammattilainen on sellainen, joka suunnittelee, toteuttaa ja osaa myös myydä asiakaskohteessa omaa osaamistaan. Työtä tekemällä saavutetaan vähitellen uusien toimintamallien hallinta. Jatkuviissa muuttuvissa tilanteissa toimiminen kehittyy, mutta vaatii pitkäjänteisyyttä ja sitoutumista omaan alaansa. (Siivoustyön käsikirja 2010, 17-18.)

Puhdistuspalvelualan uusimpana työympäristönä toimii koti. Kotisiivouksen ja laitossiivouksen ammatilliset lähtökohdat ovat jokseenkin samanlaiset.

Ympäristönä laitos ja koti ovat taas täysin erilaiset. Koti työympäristönä asettaa palvelutuotannolle omat erityiset vaatimuksensa, joiden tunnistaminen ja tunnistaminen ovat avaimia alan kehittymiseen. (Kotityöpalvelut ammatiksi, 2007,5.)

Asiakaspalvelutaidot nousevatkin suureen arvoon puhtauspalvelualan ammatillisella. Siivoustyön käsikirjassa (2010) todetaan, että palvelukokonaisuuden hallinta ja muutostilanteisiin reagointi ovat asiakkaalle merkityksellistä. On kuitenkin selvä, että asiakkaan kokema negatiivinen palvelutilanne vaatii lukuisasti enemmän positiivisia kokemuksia tilalle. Asiakaspalvelun luonteesta johtuen on työn ohjeistus ja määrittäminen hankalampaa kuin miten esimerkiksi voidaan määritellä suoraan siivoukseen liittyviä asioita kuten puhtaustasoa tai siivoustiheyttä. Ammatillisen osaamisen ja palvelutilanteen hallinta on osaksi aineetonta. Asiakas saa palvelutilanteessa suurelta osalta kohdalleen mielikuvia ja subjektiivisia kokemuksia. Myös asiakkaan oma käyttäytyminen palvelutilanteessa voi edistää tai vaikeuttaa palvelun toteuttamista. (Siivoustyön käsikirja 2010, 28-29.)

Oppimisympäristönä toimivaa työpaikkaa on syytä tarkastella myös työn vaatimuksien kannalta. Oman alan työtehtävät määrittävät ne pätevyys- ja osaamisvaatimukset, jotka ovat relevantteja itse työn suorittamisen ja kehittämisen kannalta. (Pohjonen 2005, 105.)

Ammatillinen osaaminen on terminä hyvin lyhyt ja ytimekäs, kuitenkin se pitää sisällään kovin paljon sävyjä ja värejä. Aina saadaan uusi sävy asiaan riippuen siitä, kenen kannalta asiaa tarkastellaan, joskus raikas puhdas tuoksu ja leveä hymy riittävät.

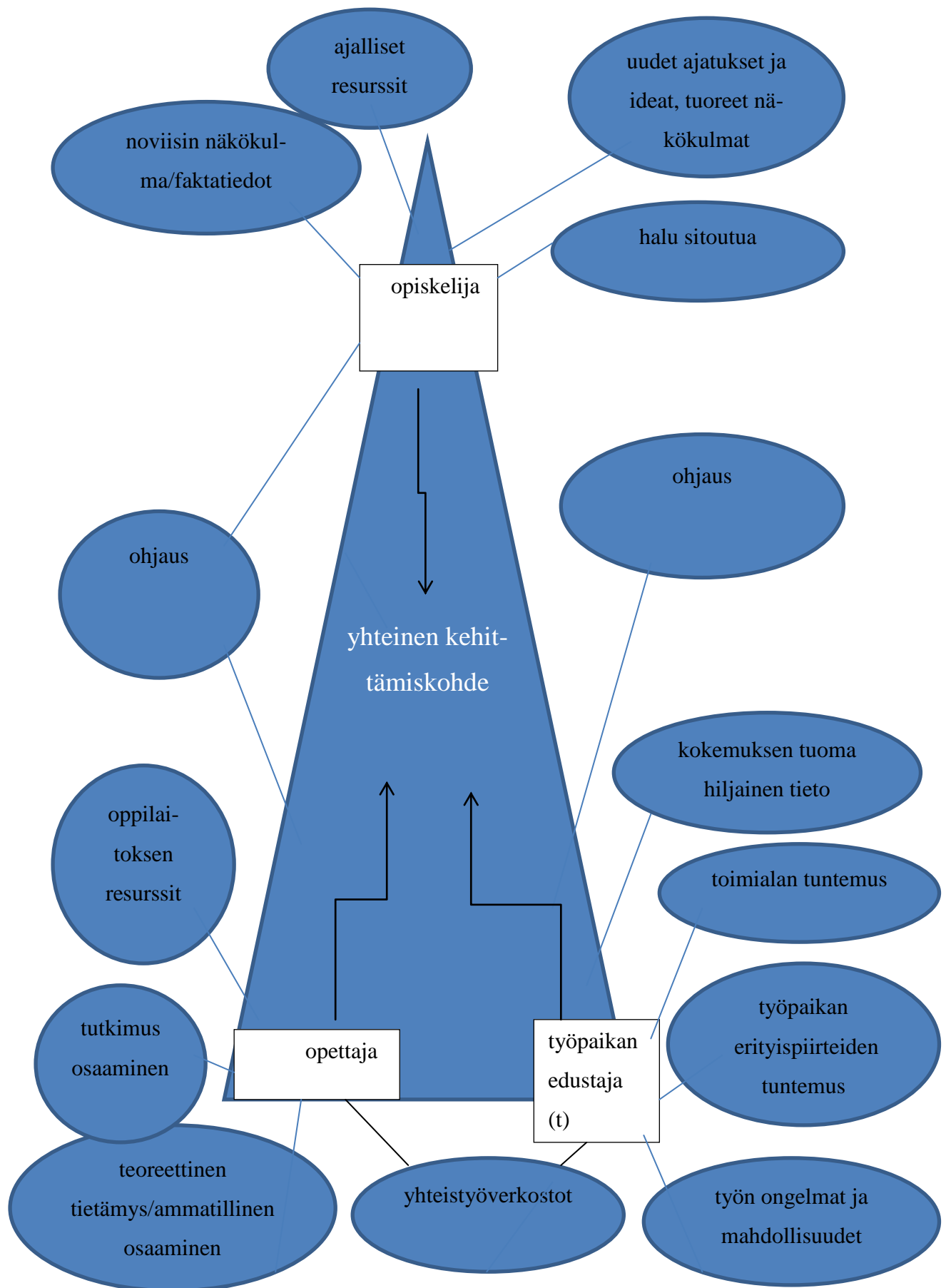
2.2 Ammatillinen identiteetti ja aikuisena oppiminen

Aikuiskoulutuksen tavoitteena on suoda aikuiselle opiskelijalle mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen. Oppimista tukevilla järjestelyillä kuten erilaisilla opetusmenetelmillä ja tukitoimilla pystytään tukemaan aikuista oppijaa tämän

päivän koulumaailmassa. Aikuisella oppijalla saattaa olla vierähtänyt kymmeniä vuosia edellisistä opinnoista. Paikallaan istuminen ja kynän pitäminen kädessä on jo osalle opiskelijoita vaikeaa. Vanhat huonot muistot koulun käynnistä voivat olla esteenä uuden oppimiselle. Suuressa ryhmässä jäsenenä toimiminen on unohduksissa. Kannustavan ja luottamuksellisen ympäristön luominen opiskelun alussa on tärkeää. Erilaisilla opetusmenetelmillä ja tukitoimilla pyritään löytämään jokaiselle oppijalla hänen opintojaan edistävät tavat toimia.

Väisänen (2003) tekemän tutkimuksen työssäoppimisesta ammatillisissa perusopinnoissa oli tarkoitus lisätä tietoa itsearviointiin liittyvistä asioista, työssäoppimisen vaikutuksista opiskelijoiden elämään ja tutkia miten valmiita opiskelijat ovat itseohjautuvuuteen. Tulosten perusteella voidaan todeta, että opiskelijat olivat motivoituneempia työpaikoilla ja oppivat siellä enemmän kuin oppilaitoksessa. Opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa tukeen ja luottivat omiin kykyihinsä ja tulevaisuuteen. Tutkimus kertoi myös sen, että opiskelijat oppivat parhaiten aidoissa työtilanteissa. Käden taidot opitaan vain työtä tekemällä. (Väisänen 2003.)

Päätöksien tekemiseen tarvitaan motivaatiota ja tahtoa. Tavoitteiden saavuttaminen vaatii päätöksiä ja niitä edeltänyttä motivaatiota. Voimakkaasti motivoituneelle opiskelijalle voi olla vaikeuksia laatia itselleen selviä tavoitteita. Esteenä saattaa olla jonkun muun henkilön asettama pakote. Yksilö kyllä pyrkii saavuttamaan asettamansa tavoitteet suuntaamalla toimintansa niin, että tavoite saavutetaan, mutta hänen sosiaalinen ympäristönsä saattaa innostaa tai lannistaa. (Ruohotie & Honka 2003, 88.)



KUVIO 3. Jaettu kehitystehtävä tekemällä oppimisen organisointimuotona (Aho-la, Kivelä & Nieminen 2005,110)

Kuviosta 3 nähdään, että toimivaan yhteistyöhön tarvitaan kaikkien kolmen opiskelijan, opettajan ja työpaikan edustajan panosta. Kaikilla on oma osaamisen alansa ja resurssit sen toteuttamiseen. Halu sitoutua kohta kuviossa yhdistetään vain opiskelijan rooliin, mutta tämä ei mielestäni pidä paikkansa. Halua pitää löytyä kaikilta osapuolilta.

Opiskelijan omista tärkeimmistä resursseista voisi mainita ajankäytön hallinnan. Usein hän on uudella alalla noviisina ja joutuu käyttämään enemmän aikaa uuden tiedon työstämiseen, mutta toisaalta hänellä ei ole vanhasta pois oppimisen tarvetta, vaan tuore uusi näkökanta asioihin. Uudet ideat ja näkökannat ovat tarpeen kehitystyössä. (Ahola, Kivelä & Nieminen 2005,111.) Uuden oppiminen on opettajakokemukseni mukaan kivuttomampaa kuin vanhasta pois oppiminen. Opiskelija, jolla on jo paljon työkokemuksen kautta hankittua taitoa alasta ei välttämättä hallitse teoreettista tietoa. On raskasta aloittaa tavallaan alusta, vaikka jo luulikin osaavansa enemmän.

Itsearviointinnissa vertaillaan itsetarkkailun avulla saatua palautetta ulkoisiin tavoitteisiin ja standardeihin. Tämän avulla saadaan itselle nopeasti tarkka palaute siitä, miten on suoriutumisessaan onnistunut verrattaessa muihin henkilöihin. Omasta onnistumisesta tai epäonnistumisesta voi sitten syyllistää vaikkapa itseään liian vähäisestä yrittämisestä tai muusta kyvyttömyydestä. Tyytyväisyyden kokeminen on tärkeää opiskelussa ja se lisää sitoutumista (Ruohotie & Honka 2003, 86). Usein aikuinen opiskelija on asettanut oman riman valtavan ylhäälle opintojen suorittamisessa. Halutaan mahdollisimman hyviä suorituksia ja ollaan pettyneitä, jos niitä ei saavutetakaan. Kannustaminen ja tsemppaaminen ovat opettajan jokapäiväisiä tehtäviä. Aikuisena oppiminen on erilaisista kuin lapsena tai nuorena oppiminen. Aikuisella on monta roolia, joiden välissä on taituroitava.

Aikuisten oppimiseen ja ammatilliseen identiteettiin on Jyväskylän yliopistolla useita eri hankkeita ja tutkimuksia meneillään keväällä 2011. Ajankohtaiset tutkimushankkeet- ja aiheet käsittelevät työssä oppimista ja ammatillisen identitee-

tin rakentumisen haasteita, rajoitteita ja ongelmia erilaisissa työelämän ja koulutuksen oppimiskonteksteissa, iän merkitystä työelämässä ja elämäkerrallista oppimista. (<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/tutkimus/aiao>.)

2.3 Ammatillisen aikuiskoulutuksen merkitys ja tulevaisuus

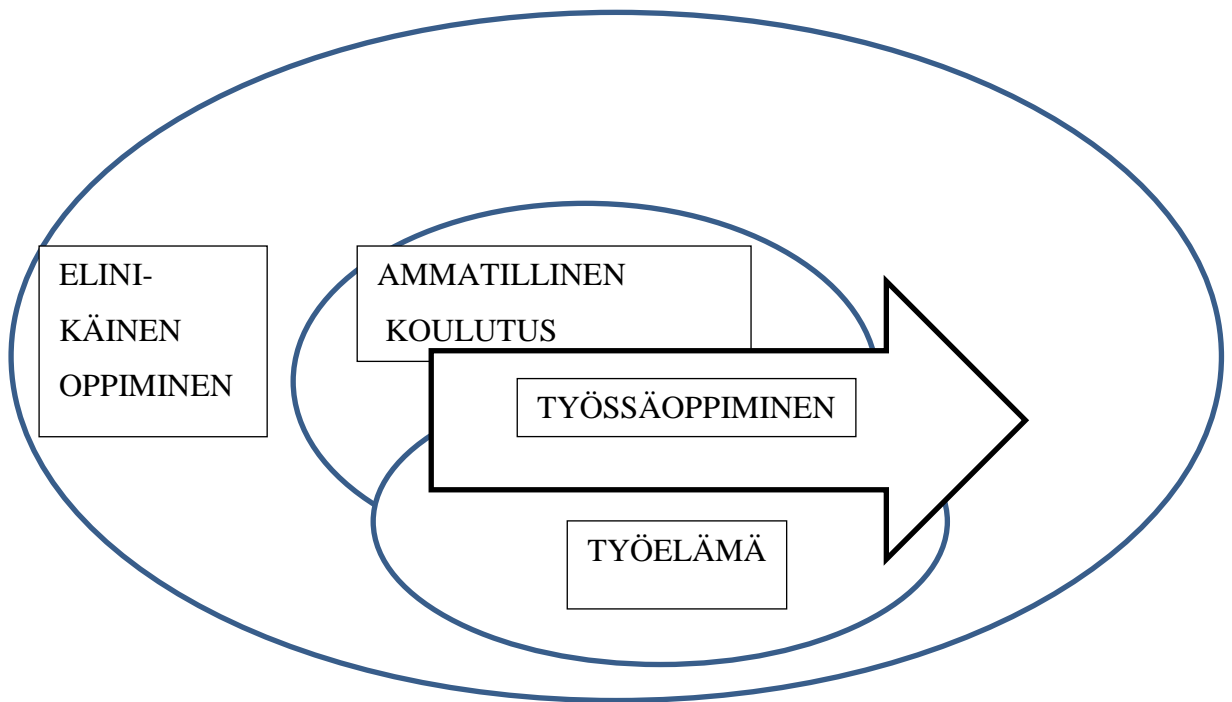
Opetushallituksen pääjohtajan Timo Lankisen (2011) mukaan ammattikoulutus kantaa vastuuta myös syrjäytymisen estoista, eikä sillä ole vain yhtä fokuksia ja tehtävää. Ammattikoulutuksen ristiaallokon uhkana tulevaisuudessa on kuitenkin kuntakeskeinen rahoitusmalli. Haasteet suurenevat ja kaiken työn siirtäminen Kiinaan on uhkakuva myös koulutukselle ja osaamisen kilpailulle. Monimutkaistuvat toimintaympäristö, ammattirakenteiden muutokset ja osaamisen uudet rajapinnat vaikuttavat globaalien haasteiden kanssa ammattitaitovaatimuksiin.

Yksilön osaamisen tulee olla siirrettävissä työpaikasta toiseen ja osaajien on oltava laaja-alaisia. Koulutusta ja osaamiskäsitystä on muutettava. Tiedon ja osaamisen käyttötaito sekä syvällisempi osaamisen taito tulevat olemaan suuremmassa arvossa. Syvällisempi oppiminen tulee aiemmin vallalla olevan sisältöjen yksityiskohtaisten tietojen ja taitojen tilalle. Geneerisien taitojen arvostus lisääntyy, ajattelun, vuorovaikutuksen ja uudenlaisen tavan työskentelyn taidot kasvavat. Ammattikoulutuksessa on tarjottava motivaation vahvistamisen takia yksilöllisempiä koulutuspolkuja sekä varmistettava laatu. Ammattikoulutuksen tulisi tarjota työelämälle geneerisiä taitoja ammattitaidon tukena. Nämä taas vaativat joustavaa, toimivaa opintojen ohjausta, jotta tukipalvelut yksilöllisiin koulutuspoluille onnistuvat ja saavuttavat vetovoimaiset koulutusväylät. (Lankinen 2011.)

Ammatillisen aikuiskoulutuksen merkitys on suuri elinkeinoelämälle. Koulutus palvelee aikuisväestömme koulutustarpeita ja tarpeista taas huolehtivat elinkeinoelämän virtaukset. Ollaan aihealueella, missä yksilö ja työelämä kohtaavat ja

niiden toivotaan löytävän toistensa kanssa toimivat ympäristöt, joissa oppiminen ja osaaminen yhdistyvät. (Pohjonen 2001,13.)

Muuttuuko oppilaitosten, julkisen hallinnon ja elinkeinoelämän roolit ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittyessä? Oppimista ei siis tule rajata mihinkään tiettyyn paikkaan ja aikaan. Tulisi löytää toimiva malli, jossa oppilaitos ja työelämä toteuttaisivat yhdessä työssäoppimista. (Pohjonen 2001, 16.)



KUVIO 4. Työssäoppimisen toimintaympäristö (Pohjonen 2001, 73.)

Kuviolla 4 pyritään selkeyttämään osaamisen kokonaisuuden koostumista, se ei koostu pelkästään ammatillisesta osaamisesta. Elinikäisen oppimisen mukaan ihminen oppii erilaisissa ympäristöissä. Ammatillisen aikuiskoulutuksen tavoitteista suurimpina on pyrkimys tuottaa työelämän tarpeisiin riittävästi osaamista. (Pohjonen 2001, 74.)

Nuoret ja ammatinvalinta 2010- tutkimuksessa keskeisenä tuloksena saatiin tieto nuorten kiinnostuksesta työssäoppimiseen ja työpaikoilla tapahtuvaan har-

joitteluun. Nuoret haluavat työkokemusta jo kouluaikana. Jaksoja pidettiin varsin tärkeinä väylinä saada myöhemmin työpaikka kyseisistä kohteista.

Ikääntymisen vaikutukset leviävät vähitellen yhä laajemmalle, mutta työmarkkinoilla tapahtuu tulevaisuudessa muitakin muutoksia. Työpaikkoja tulee ja menee kiihtyvää vauhtia ja siinä pyöryksessä jokaisen täytyy yhä enemmän ajatella omaa työmarkkina-arvoaan. ”Työpaikkoja ei voi vertailla pelkän taskulaskimen avulla, vaan täytyy myös miettiä, mitä uutta ja hyödyllistä voin tässä työpaikassa oppia tulevaisuutta silmällä pitäen,” sanoo Minna Vanhala - Harmanen Opteamin varatoimitusjohtaja. Vanhala- Harmanen (2010) kertoo, että työntekijöille asetettu vaatimustaso on kova ja kovenee kaiken aikaa kaikissa töissä muillakin kuin huippuosaajilla. Työvoima tulee jakautumaan ja osan kohdalla uhkaa olla putoaminen kelkasta (Vanhala- Harmanen 2010). Taloustaito-lehden artikkelissa Vanhala-Harmanen pohtii myös kovasti sitä, olisiko kuitenkin parempi työllistyä vaikka niin sanottuun välityöhön. Tämän välityön avulla saisi pidettyä itsensä työelämässä kiinni ja välttyisi ns. tippumasta kelkasta.

Akavan työelämän tutkija Ulla Aittala (2011) kirjoittaa kolumnissaan, että liian harvalla työpaikalla on varattu riittävästi aikaa perehdyttää tulokkaita työelämän sääntöihin. Ammatillisista oppilaitoksista valmistuneet saanevat koulutuksen aikana parhaimmat eväät käytännön työelämään. Työelämän taitoja ei taatusti opi pelkällä tiedon jakamisella tai teorialla. Ne taidot kuten muutkin taidot kehittyvät vain työtä tekemällä. Ehkäpä alkanut vuosikymmen tuleekin olemaan tämän heikon lenkin eli koulusta työelämään siirtymisnivelen vahvistamista, jotta koko ketju koulun aloituksesta aina työuran viimeiseen päivään asti pysyisi vahvana loppuun saakka. (Aittala 2011.)

Muutoksen nopeus ja uuden oppimisen välttämättömyys edellyttää koulutukselta ajassa mukana pysymistä ja jatkuvaa kehittämistä, mutta se antaa myös mahdollisuuden tarjota apua niin työelämälle kuin yksilöllekin (Pohjonen 2005, 108). Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus on kasvanut myös toisen asteen koulutuksessa ja kaikki halukkaat eivät edes pääse haluamilleen ensisijaisille vaihtoehdoilleen. Vaikka kotityö- ja puhdistuspalvelujen koulutus ei kuulu näihin ensisijaisiin hakutoiveisiin niin usein kuin toivoisimme, on aikuis-

koulutuksen koulutuksiin saatu ryhmät täyteen vuodesta toiseen. Ala kehittyy ja uusia alan osaajia tarvitaan työelämään.

2.4 Lainsäädäntö

Pirkanmaan aikuisopiston toimintaohjeissa kerrotaan, että aikuiskoulutus määrittyy aikuiskoulutuslainsäädännöstä (lait 631/1998, 1013/2005 ja 1295/2002) ja siihen pohjautuvasta aikuisten tutkintojärjestelmästä sekä aikuispedagogiikasta. Kaikki konsernissa aikuisille järjestettävät tutkinnot ja koulutukset toteutetaan aikuispedagogiikkaan perustavana aikuiskoulutuksena. (Pirkanmaan aikuisopiston toimintaohje 2009, 4.)

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukaan (36§ viittaus aikuiskoulutuslaissa 11§ kohta 13) koulutuksen järjestäjän tulee varata opiskelijoille mahdollisuus osallistua koulutuksen kehittämiseen sekä kuulla opiskelijoita ennen opintoihin ja muihin opiskelijoiden asemaan olennaisesti vaikuttavien päätösten tekemistä. Opetustiimit on aikuisopistossa velvoitettu kutsumaan vastuullaan olevien opiskeluryhmien edustajan tiimikokoukseen vähintään kaksi kertaa vuodessa. (Pirkanmaan aikuisopiston toimintaohje 2009, 4.) Seuraavassa esimerkit lakitekstistä koskien yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä:

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630

Koulutuksen tarkoitus

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä.

Yhteydet työelämään

Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631

1 luvussa kerrotaan lain tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.

Lain tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista.

3 §

Yhteydet työelämään

Tutkinnoissa ja koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Näyttötutkintoja tulee suunnitella ja järjestää yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

Kuten molemmista laeista havaitaan on niissä selkeät maininnat siitä, että työelämän mukana ololle on vankat perusteet. Pirkanmaan aikuisopistossa näyttötutkintotoiminnan ja muun aikuiskoulutuksen suunnitelmat tehdään opettajien, opiskelijoiden, työelämän ja asiakasryhmien kanssa yhdessä. Toimivuuden arviointia toteutetaan myös yhteisesti. (Näyttötutkintotoiminnan ja muun ...2010, 4)

Oppilaitoksemme vastuuopettaja huolehtii yhteistyöstä työelämän kanssa ja suunnittelee esim. tulevat tutkintotilaisuudet aikatauluineen ja kohteineen yhdessä työelämän ja opiskelijan kanssa. Tiimikokouksiin opettajat ehdottavat omista ryhmistään mahdollisia opiskelijaosallistujia. Käytännössä opiskelijoiden osallistuminen kokouksiin ei ole ollut yksinkertaista järjestää, koska opiskelijat asuvat kaukana kohteista ja usein kulkeminen on julkisten kulkuneuvojen varassa.

2.5 Yhteistyö ja verkosto

Taloudellisen tiedotustoimiston teettämässä Nuoret ja ammatin valinta 2010-tutkimuksessa(2010) saatiin tietoa, mitkä asiat nuoria työelämässä huolestuttivat ja ilahduttivat ja miten he itse ratkaisisivat huolenaiheita. Tutkimuksia on tehty vuodesta 2006 lähtien eri teemoilla ja vuonna 2010 tutkimus kohdennettiin ammatillisiin näkemyksiin.

Koivisto (2010) kirjoittaa tutkimuksen tuloksista: ”Yritykset tarvitsevat uutta työvoimaa ja nuoret töitä. Siksi koulujen ja yritysten yhteistyö on tulevaisuudessa tärkeämpää. Hyvin mielenkiintoista on, että monet pienet ja keskikokoiset perheyrietykset näkevät jo nyt koulujen ja yritysten yhteistyön luontevana osana toimintaansa. Pärjätäksemme kansakuntien kilparadalla tarvitsemme koulutusjärjestelmämme toimijoiden ja yritysten tehokasta yhteistoimintaa tuotteistettuna, siis kumppanuusstrategiaa.” (Koivisto 2010,1).

Tutkimus on kohdennettu yläasteikäisistä lukioikäisiin nuoriin aikuisiin ja tulosten mukaan suurin anti opintoihin liittyvillä työharjoittelujaksoilla on ollut siinä, että nuoret ovat saaneet osallistua oikeisiin työelämän töihin. Toiseksi korkeimmalle tutkimuksen tuloksissa kohosi yleensä kokemukset työharjoittelusta, kokemukset olivat olleet erittäin myönteisiä. Kolmanneksi tärkeimpänä tutkimuksen tuloksissa nousi työharjoittelun osalta se, että he ovat saaneet hyvän käsityksen yritysten edustamasta toimialasta. Vaikka kysely on kohdistettu nuoremmille opiskelijoille, kokemukseni on , että aikuinen opiskelija haluaa myös kontaktin oikeisiin työelämän kohteisiin ja pääsyn oikeisiin alan töihin. Vaikka oppilaitoksen sisällä on mahdollisuus samoihin työtehtäviin päivästä toiseen kuin työssäoppimisen paikoissa, on huomattu, että motivaatio oppilaitoksen sisällä toimimiseen heikkenee opintojen edetessä. Oikeassa työpaikassa työ saa erilaisen motivaation. (Nuoret ja ammatin valinta 2010-tutkimuksessa 2010)

Samasta yhteistyöstä luennoi opetushallituksen pääjohtaja Timo Lankinen (2011). Hän painotti, että oppilaitoksien opettajat eivät riitä työn ja pedagogiikan yhdistämiseen vaan tarvitaan vahvoja työelämäverkostoja. Tarvitaan opettajien

jatkuvaa kehittämistä ja aitoja työpaikkaohjaajia, jotka pystyvät yhdistämään työn ja pedagogiikan. Tähän tarvitaan paljon toimenpiteitä ja se on myös OECD:n suositus. Oppilaitoskeskeisyys tulee vähenemään ja laadunvarmistus pitää näin ollen varmistaa työpaikoilla. Työvoimatarpeen tyydyttäminen ei saa olla pääasiana. Suurena haasteena Lankisen mukaan tulee olemaan se, miten yhteiset resurssit työpaikan ja oppilaitoksen välillä ratkaistaan. (Lankinen 2011.)

Leonardo da Vinci-projektit kuuluvat Euroopan unionin ammatillisen koulutuksen ohjelmaan, jonka kautta tuetaan erilaisia projekteja. Projektien tavoitteena on kehittää ammatillista koulutusta. Leonardo da Vinci-projektissa on käsitelty esimerkiksi koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. Oppimisessa työelämässä sekä työssäoppimisessa opiskelussa painotetaan myös työpaikkojen osallistumisen tärkeyttä pedagogiikan ohjauksen ja arvioinnin kehittämisessä, jotta niiden avulla työssäoppiminen onnistuisi helpommin. Tutkimuksen tuloksista käy kuitenkin ilmi, että oppilaitokset saattavat haluta säilyttää pedagogisen kehittämisen vastuun itsellään. Oppilaitokset katsovat sen olevan jopa perusteltua ja työpaikat ovat sen vastuun heille luovuttaneetkin. Tuloksista käy kuitenkin ilmi, että oppilaitokset haluaisivat työelämää mukaan pedagogiseen kehittämiseen. Tutkimuksen mukaan työssäoppimisen ohjauksessa työpaikkakouluttajilta odotetaan hyvää työn ohjausta, mutta heiltä tulisi löytyä myös vuorovaikutus- ja arviointitaitoja. ([http://www.cimo.fi/ohjelmat/leonardo da vinci](http://www.cimo.fi/ohjelmat/leonardo%20da%20vinci), 2011).

Opettajuuden sanotaankin olevan ihmissuhdeammatti. Opettajalla pitää olla valmiudet kohdata erilaiset oppijat, vaihtuvat työympäristöt sekä kaikkien odotusten moninaisuudet. Opettajuus ei olekaan kertaalleen hankittu titteli vaan sen on kehityttävä muuttuvassa työyhteisössä ja koulutusjärjestelmässä. Suurempaan arvoon nousee myös taito ottaa työelämä mukaan oppimisympäristöksi. Taitoa on myös osoittaa käytännön ja teorian yhteys todellisissa tilanteissa. Puhutaan ammatillisesta opettajuudesta ei pelkästä opettajasta. (Vertanen 2002, 1-16.)

Ammatillisen opettajan työ on erityisen vaativaa ja haastavaa työtä. Työ edellyttää monipuolista osaamista ja jatkuvaa itsensä kehittämistä. Toimenkuva on

muuttunut valtavasti kymmenissä vuosissa ja voi sanoa, että ammatillisen opettajan vastuu on lisääntynyt valtavasti. (Vertanen 2001, 195.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa on kuluneiden lähivuosien aikana alettu kouluttaa omaa opettajakuntaa mentoroinnin osaajiksi. Tähän on ollut varmasti syynä nopeasti muuttuvan työelämän tarve saada avusteisia oppimistekniikoita käyttöön kuten mentorointi. Tässä yhteistoiminnassa keskeisessä roolissa tulee olemaan opiskelija ja hänen oppimistaan ohjaava opettaja ja työn oppimisen ohjaaja, josta tässä käytettiin nimitystä mentori. (Pohjonen 2005, 110.)

Pirkanmaan Aikuisopiston opettajille mahdollistettiin mentorointikoulutusta. Koulutuksen aikana opettajilla oli myös mahdollisuus osallistua oman oppilaitoksen mentorointimallin luontiin keväällä 2010.

3. TYÖSSÄOPPIMINEN

3.1 Mitä työssäoppiminen on?

Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa (2007) määritellään työssäoppiminen seuraavasti:

Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. (Opetushallitus 2007)

Ytimekkäästi voisi kiteyttää, että työpaikalla teoria taipuu käytännöksi. Vuodesta 1999 lähtien työssäoppimista on korostettu lainsäädäntökokonaisuuden astuttua voimaan myös ammatillisissa perustutkinnoissa. Ammatillisissa aikuisopinnoissa erilaiset työharjoittelut oli otettu jo aiemmin käyttöön esim. työvoimapoliittisissa koulutuksissa, joihin sisällytettiin työskentelyä aidoissa työpaikoissa. Työssäoppimista on kuulunut vuodesta 1999 lähtien ns. nuorten ammatillisiin perusopintoihin vähintään 20 opintoviikkoa. Työssäoppiminen on koulutusta, mikä järjestetään oikeissa työelämän kohteissa työpaikoilla. Näiden kohteiden ja oppilaitoksen välillä solmitaan työssäoppimisen jaksoista sopimukset. Kirjallisesti sovitaan työssäoppimisen toteuttamisesta. Oppilaitos huolehtii työssäoppimisen laajuuksien, tavoitteiden, suunnitelman ja toteutuksen toimivuudesta sekä toteutuksesta. Aikuisopiskelussa työssäoppimisen laajuuksia ei ole määritelty ja jokainen oppilaitos voi toteuttaa tarjontaansa omalla tavallaan.

Työssäoppiminen on aiemminkin ollut suosittu oppimisen muoto. Esimerkiksi käsityöammatteihin liittyi kiinteästi oppipoika-kisälli-mestari asetelma. Myös vanha sananlasku ”työ tekijäänsä opettaa” kuvastaa hyvin vahvaa työn ja oppimisen suhdetta. (Pohjonen 2005, 80.)

Mielestäni työssäoppiminen on keskeinen osa valmistavassa koulutuksessa eikä siihen vaikuta, mikä tutkinto tai koulutusmuoto on kyseessä. Tutkinnon

tavoitteissa olevia ammatillisen osaamisen tavoitteita opitaan työpaikoilla työssäoppien, se on luonteva tapa yhdistää teoriaa ja käytäntöä. Työssäoppimiseen laadittaviin tavoitteisiin vaikuttavat suuresti tutkinnon perusteissa vaadittavat ammatilliset tavoitteet sekä opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Työssäoppimisen jaksot, paikat ja sisällöt saattavat olla hyvinkin yksilölliset. Työssäoppiminen on opiskelijan, opettajan ja työssäoppimisen ohjaajan välistä yhteistyötä. Työssäoppimisen kohteita voivat olla opiskelijan itsensä hankkimat työpaikat, missä suoritetaan tutkinnon tavoitteiden mukaisia työtehtäviä nykyaikaisin välinein ja kohteissa suhtaudutaan alan kehittämiseen positiivisesti.

Käytännön työelämän vaatimukset siirretään ohjauksen avulla opiskelijan oppimisprosessiin. Ohjauksen tehtävänä on edistää prosessia. Ihminen oppii vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Kokemusten jakaminen, omakohtaisten kokemusten tunnistaminen ja käytännön toiminta auttavat löytämään kriittiset kohdat ja edistävät kehittymistä. (Räkköläinen & Uusitalo 2001,105.)

Opiskelijaa tuetaan kohteiden hankinnassa ja käytetään hyväksi jo olemassa olevia verkostoja. Työssäoppimisen jakson aikana suoritettavat tehtävät tukevat tutkinnon perusteita ja usein aiheita pohditaan yhdessä työelämäyhteistyöryhmissä. Yleensä oppimistehtävien aiheet nousevatkin työelämän tarpeista. (Näyttötutkintotoiminnan ja muun ...2010, 13.)

Arviointi kuuluu opiskeluun ja sen saaminen omasta työskentelystä ja opintojen etenemisestä on tärkeää. Työssäoppimisessa ollaan uusien ihmisten keskuudessa harjaantumassa mahdollisesti uuteen tutkintoon tai oppimassa jo tuttuun alaan lisää ammatillisuutta. Palautteen saaminen tuoreeltaan vaikka työpäivän aikana palkitsee ja kannustaa opiskelijaa opintojen eteenpäin viemisessä. On tärkeää, että arvioinnissa ja palautteessa keskitytään jakson tavoitteiden saavuttamisen kannalta oleellisiin asioihin ja tehtäviin, jotka juuri siinä kyseisessä kohteessa ovat osaamisen kannalta ne oleellimmat hallita. Työssäoppimisen jakson arviointiin osallistuvat opiskelija ja työssäoppimisen ohjaaja sekä mahdollisesti muut opiskelijan kanssa jakson aikana työskennelleet. Arvioinnista kerätään kirjallinen kooste, joka otetaan huomioon valmistavan koulutuksen

arvioinnissa. Arvioinnissa huomioidaan aina ne ammatilliset oppimiskokonaisuudet, joihin kyseinen työssäoppiminen on sisältynyt. (Näyttötutkintotoiminnan ja muun ...2010, 14.)

Kotityö- ja puhdistuspalvelualan työssäoppimisen paikkoja on monipuolisesti tarjolla. Laajalla maakunnallisella alueella toiminta ja vuosien kokemus alalla on ollut hyödyksi hankittaessa työssäoppimisen paikkoja ja laajennettaessa yhteistyöverkostoa. Yhteistyö elinkeino- ja muun työelämän kanssa pohjautuu pitkälti myös oppilaitoksen opettajien henkilökohtaisiin suhteisiin ja vuosia kestäviin yhteystyökuvioiden alan toimijoiden kanssa.

Pirkanmaan aikuisopiston näyttötutkinto- ja koulutustoiminnan suunnittelussa, toteutuksessa sekä arvioinnissa tehdään runsaasti yhteistyötä työnantaja- ja työntekijä toimijoiden kanssa. Alallamme toimii työelämäyhteistyöryhmä, jossa on edustettuna laajasti kotityö- ja puhdistuspalvelualan toimijat. Virallisten ohjeiden mukaan ryhmän tulee kokoontua vähintään kerran vuodessa. Ryhmän merkittävänä tehtävänä on osallistua koulutuksien kehittämiseen ja alueellisten työelämätarpeiden esiin tuominen. Työelämäyhteistyöryhmä kokoontuu tarvittaessa useimmin pohtimaan ajankohtaisia alaan liittyviä asioita. Työelämäyhteistyöryhmällä on suuri merkitys hankittaessa työssäoppimisen paikkoja. Heidän kauttaan saadaan alan kehittämisestä kiinnostuneet toimijat kartoitettua. Tutkintojen sisällöt ja oppilaitoksen toiminta tulee lähemmäksi työelämää. Tutkintojen tavoitteet ja arviointiin liittyvät asiat saadaan tietoisuuteen säännöllisesti järjestettävillä arvioijakoulutuksilla.

Hyvä työssäoppimisen paikka on kiinnostunut alan kehittämisestä, suhtautuu positiivisesti kouluttautumiseen sekä opiskelijoihin ja on valmis ottamaan uusia ajatuksia käyttöönsä. Työssäoppimisen paikkoja on runsaasti tarjolla toimialueella, sähköisiä yhteydenottoja saapuu myös suoraan kohteista. Hyvin toimivat työssäoppimisen käytänteet ja henkilökohtaiset kontaktit auttavat myös verkostojen luomisessa.

3.2 Työssäoppimisen edistäjät ja esteet

Työssäoppimisen onnistuminen vaatii paljon etukäteissuunnittelua, hyvää yhteistyöverkostoa ja innostuneita alan kehittäjiä mukaansa. Hyvät onnistuneet kokemukset innostuneiden oppijoiden kanssa palvelevat työpaikkoja ja niin he ovat valmiimpia jatkamaan yhteistyötä työssäoppimisen merkeissä. Liian pienet resurssit ja sijaisten puute työssäoppimisen kohteissa taas antavat työssäoppimisen suorittamiselle väärät lähtökohdat. Jos opiskelija joutuu työskentelemään paljon yksin tai jos ohjeistus puuttuu, tulee usein epäonnistumisia. Epävarmuus ja epäonnistumisen pelko hidastaa oppimista.

Mielestäni asialliset työskentelyolotilat, työvaatteet ja työajat luovat turvaa ja antavat alasta positiivisen kuvan. Asenteet ratkaisevat paljon opiskelijan ja työssäoppimisen paikan. Alan arvostus on kohentunut vuosikymmenien aikana. Toisaalta saamme lukea ja kuulla, miten ulkomaalaisia työntekijöitä pidetään pienellä palkalla, epäasiallisissa työskentelykohteissa. Työssäoppimisen onnistuminen voi olla kiinni myös henkilökemiasta, motivaatiosta tai muusta yllättävästä tragediasta, tapahtumasta, joka heijastaa päivittäiseen toimintaamme.

Tampereen ammattiopiston lehtori Seppo Laurila (2010) on osallistunut työhön, jonka selvityksessä on seurattu työssäoppimisen kustannuksia vuosina 2008 - 2009. Selvityksessä käy ilmi esimerkiksi se, että työssäoppimisviikon aikana opettajat käyttivät ohjaukseen keskimäärin puolitoista tuntia opiskelijaa kohti. Kävi myös ilmi, että osassa oppilaitoksia ohjausta ei aina merkitty lainkaan vuosisuunnitelmiin. Ohjaus suoritettiin, jos se ehdittiin tehdä. Työssäoppimisen ohjauksesta on tulossa uusi ilmiö, jossa opettaja on kiinni 24 tuntia seitsemänä päivänä viikossa. Laurilan raportissa todetaan, että opettajien perehdytys työssäoppimiseen on ollut heikkoa. Heillä on lisäksi erittäin vähän koulutusta ohjausmenetelmiin ja niiden toteuttamiseen työpaikoilla. Iso kysymys on myös työpaikkojen suhtautumisessa työssäoppimisen ohjaukseen. Selvityksen tuloksista voi päätellä, että työpaikkaohjaajien koulutusta ja tietoa arvioinnista pitäisi saada työssäoppimisen työpaikoille paljon lisää. (Laurila 2010.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa on työssäoppimista tutkittu jo pidempää ja vuonna 2008 käynnisteltiin kolmivuotinen kokeilu Toplaaja, jossa yhtenä tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen työelämäyhteyksien kehittäminen. Tässä yhtenä keinona käytettiin laajennettua työssäoppimisen kokeilua, työssäoppimista tulisi olemaan jopa 80 opintoviikkoa kolmen vuoden jaksossa. Tavoitteena on ammattitaidon lisääntyminen monipuolisemmin ja laajemmin työssäoppimisen avulla. Ammatillisten oppilaitosten toisena huolenaiheena on ollut se, että kaikki ammattialat eivät ole vetovoimaisia. Lisääntyneen työssäoppimisen ja yksilöllisimpien opintopolkujen avulla saatetaan edistää myös näiden alojen mediaseksikkyyttä. Toteutuksesta ja arvioinnista kirjataan mm. käytetyt opettaja- ja työpaikkaohjaajaresurssit sekä yhteistyö työelämän kanssa koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. (Toplaaja laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeet, 2010.)

Pohjosen (2005) väitöskirjan Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta tuloksissa on saatu esteistä ilmi seuraavanlaisia asioita: Esteinä pidetään sitä, että työpaikka ja oppilaitos eivät tunne toisiaan (toiminta ja henkilöt). Opettajien ammatillinen ote hankaloituu, koska he eivät pääse tutustumaan oman alansa ammatillisiin tehtäviin. Myös yhteinen aika on hankala järjestää ja hyvien työpaikkojen vetovoimaisuus menettää merkityksen, jos kohde ylimitoitetaan liian suurilla työssäoppimisen jaksoilla ja oppijoilla. Yhtenä syynä mainittiin myös se, että oppilaitoksien johto ei aina ole ajan tasalla eikä ymmärrystä riitä kaikkiin hankkeisiin. Tutkimuksen mukaan ammatillisilla aikuiskoulutuksen järjestäjillä on yleensä varsin toimivat ja kattavat työelämäverkostot, tässä tutkimuksessa enemmän vajausta todetaan olevan toisen asteen oppilaitoksilla, joilla ei työssäoppimisen järjestämisestä ole niin pitkää kokemusta. Esteenä nähtiin myös oppilaitoskeskeisyys ja tutkintojen toteuttamisen hankaluus työpaikoilla, liian koulumaista toimintaa. (Pohjonen 2005, 178-179.)

3.3 Työelämän ja koulutuksen roolit

Koulutuksen ja korkeakouluissa tehtävien tutkimuksien kehittämissuunnitelmaan vuosina 1995 -2000 on asetettu tavoitteeksi valtioneuvoston hyväksymänä, että työssäoppiminen ja työelämätaitojen kehittämiseen on panostettava. Nykyisen koululainsäädännönkin keskeisimpänä tavoitteena on yhteistyö elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Vuosien 2007 -2012 kehittämissuunnitelman mukaan koulutuksen ja työelämän yhteistyön avulla voitaisiin varmistaa koulutuksien sisällöllisyyksien vastaavan työelämän ja yksilönkin tarpeita. Suunnitelman mukaan tiiviit yhteydet näiden eri toimijoiden välillä ovat välttämättömiä kaikilla koulutusasteilla ja erityisesti ammatillisissa koulutuksissa. Työelämävastaavuus taas paranee laajennetuilla työpaikoilla tapahtuvilla opiskeluilla. Tähän yhtenä keinona on kirjattu myös työssäoppiminen. Lisää työssäoppimisesta toisen asteen koulutuksissa on koottuna laajoihin nettisivustoihin, jotka löytyvät opetushallituksen www.sivuilta.fi (<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/index.html>)

Opetushallituksen Tonet tiedotuskanavalle on koottu tietoa työssäoppimiseen liittyvistä asioista erillisille sivuille opiskelijoille, työpaikoille ja oppilaitoksille. Sivulla selvitetään ammatilliseen koulutukseen kuuluvan työssäoppimisen käytännön toteutuksista, siitä ne liittyvät opetussuunnitelmiin ja kuinka oppi viedään työpaikalle. Työmarkkinajärjestöt ja hallitus ovat laatineet suosituksia työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta. OAJ on nostanut puheenaiheeksi myös opettajan työhön tulevat muutokset, jotka koskevat työssäoppimisen vaikutusta opettajan työnkuvaan, opetuksen laatuun ja resurssointiin. Tähän muutokseen itsekin viittasin aiemmin johdannossa, että opettajan työnkuva on muuttunut valtavasti kymmenessä vuodessa. Aikuiskoulutuksessa opettajan työn kuva voi vaihdella suurestikin. Toplaaja hankkeen (2011) välituloksien mukaan taloudellinen taantuma on vaikuttanut jonkun verran laajennettujen työssäoppimisien käynnistymisille. Toisaalta talouden hiljalleen alkanut piristyminen on heijastunut niin, että työssäoppimisen paikat ovat pystyneet sitoutumaan pitemmiksi ajoiksi työssäoppimisiin. Väliraportin mukaan myös työelämäyhteistyö on lisääntynyt ja

muuttunut hankkeen aikana selkeästi läheisemmäksi ja määrällisien yhteydenottojen määrä on kasvanut. (<http://toplaaja.wikispaces.com>.)

Pohjosen (2001) väitöskirjan mukaan molemminpuolinen arvostus ja toisen työn tunteminen on välttämätöntä, jotta saadaan kehitettyä toimivia yhteistyömuotoja. Oppilaitoksen ja opettajien on ymmärrettävä elinkeinoelämän lainalaisuudet ja vastaavasti työelämän oppilaitoksen toimintaperiaatteet. Opettajien on jalkauduttava työelämään ja tutustuttava työpaikkoihin mielellään oikeaan työnteekoon mahdollisilla työelämäjaksoilla. (Pohjonen 2001, 182-184.)

Opettajien jalkautuminen työelämään on enemmän kuin tervetullutta. Kenelle tahansa työntekijälle tekisi hyvää astua välillä toisen saappaisiin. Joskus kysellään opettajalta, että oletko ollut oikeassa työssä koskaan? Todellisuudessa kysymys on hyvin aiheellinen. Todellisessa työelämässä oleminen ei siis opettajalla tarkoita opettajana olemista vaan olemista työpaikassa, jossa tehdään sitä työtä, mitä opettaja opettaa.

Opettajien asenteiden muutos saattaa olla hankala toteuttaa, alan kouluttajien ammatin hallinta voi perustua vanhoihin työtapoihin ja lisäksi pedagogisessa osaamisessa voi olla puutteita. Terminologia ja toimintatavat voivat olla kaukana työelämän käytännöistä. Kaiken kaikkia työssäoppimisen ihannemallin toteuttamisessa on monenlaisia esteitä, mutta on myös monia edistäviä seikkoja. (Pohjonen 2005, 150.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa on opettajien mahdollista siirtyä työelämään omien tarpeidensa ja työpaikan resurssien mukaan. Jaksot voivat olla usean kuukauden mittaisia ja ne lähentävät työelämän tuntemusta ja siten muutoksien ymmärtäminen konkretisoituu. Pirkanmaan aikuisopistossa opettajien ammatillisen osaamisen kehittämistä tuetaan työelämäjaksoja mahdollistamalla sekä erilaisiin valtakunnallisiin kehittämistoimintoihin osallistumisilla. Omasta oikeasta työelämäkokemuksestani on useita vuosia peräti vuosikymmeniä. Odotan innolla ja pienellä pelolla omaa työelämäjaksoani.

Työturvallisuuskeskuksen TTK:n yhtenä toiminnan kenttänä on työelämä ja varsinkin sen jatkuva muutostilassa oleminen ja miten muutokset vaikuttavat työntekijään. Työikäinen väestö ikääntyy ja kiertokulku tuo nuoremmat työntekijät tilalle, mikä lisää valtavasti odotuksia ja toiveita. Työntekijöiden roolit ovat myös muuttuneet ja esimiesrooli on vaihtunut valmentajaksi. Työntekijöiden oma rooli on myös kokenut muutoksia ja siitä on tullut entistä oma-aloitteellisempi. Jatkuva toimintaympäristön muutos edellyttää työelämässä menestymiseltä työorganisaatiollisten taitojen sekä jatkuvan ammatillisen erityisosaamisen päivittämistä. Työturvallisuuskeskuksen mukaan muuttuva työelämä edellyttää enemmän ja enemmän myös vuorovaikutustaitoihin perustuvia osaamisia, joita voidaan oppia ainoastaan työelämässä omassa työpaikassa. (Työturvallisuuskeskus, 2011.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja kohderyhmät

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää koti- ja puhdistuspalvelualan ammatilliseen aikuiskoulutukseen kuuluvan työssäoppimisen vahvuudet ja kehitystarpeet. Pirkanmaan aikuisopistossa tavoitteena oli myös saada tietoa koulutuksen järjestäjälle työelämän koulutustarpeista sekä tavoista tuottaa aikuiskoulutusta niin, että ne kohtaisivat parhaiten työelämän tarpeet ja odotukset. Lähtökohtana tutkimukselleni olivat omat kokemukseni työssäoppimisen toteutustavoista yhteistyöstä alan toimijoiden kanssa sekä kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon perusteet ja alan ammattitaitovaatimukset. Tuloksien avulla pyritään luomaan ratkaisuehdotuksia esiin nouseviin kehittämiskohteisiin ja toisaalta vahvistamaan jo olevaisia hyviä käytänteitä.

Vastaavanlaisia tutkimuksia ei Pirkanmaan aikuisopistossa omalla toimialalla ole ennen tehty. Pirkanmaan aikuisopiston toiminta on vakiinnuttanut toimintaansa ja kyselylle oli hyvä mahdollisuus nyt, kun konsernin perustamisesta on kulunut nelisen vuotta. Aiemmin saatu tieto työssäoppimiseen liittyvistä asioista on perustunut lähinnä opiskelijoiden antamaan palautteeseen, jota oppilaitoksessa säännöllisesti kolme kertaa opintojen aikana kerätään. Näissä kyselyissä työssäoppimisen osuus on ollut kysymysten määränä kovin niukkaa ja kohdistunut lähinnä loppuvaiheen kyselyyn, jolloin opinnot on jo suoritettuna. Tavoitteena oli tällä kertaa kohdentaa kyselyä työssäoppimisen kohteisiin ja siellä työssäoppijoiden ja siihen liittyvien asioiden kanssa työskenteleville. Mukaan tutkimukseen otettiin myös opintoja suorittavien opiskelijoiden ryhmä. Näin saatiin riittävän laajasti eri näkökantoja vastauksiin.

Kahden viimeisimmän kalenterivuoden aikana valituissa kohteissa oli suoritettu työssäoppimisen jaksoja erilaisilla tavoilla. Perinteisemmällä vuorottelumenetelmällä kuukausi töissä kuukausi koulussa periaatteella sekä kiinteämmin työssäoppimassa, jolloin ollaan lähiopinnoissa kaksi päivää viikossa ja työssä kolme päivää viikossa koko opintojen ajan. Kaikilla kohteilla ei ole ollut kokemusta mo-

lemmista tavoista, koska uuden koulutuksen myötä kokeiluun otettu kiinteämpi työssäoppiminen aloitettiin vasta syksyllä 2010.

Tutkimus kohdistettiin Pirkanmaan aikuisopiston olemassa oleviin verkostoihin, kotityö- ja puhdistuspalvelualan yhteistyökumppaneille, työssäoppimisen ohjaajille, alalla työskenteleville sekä alan opiskelijoille. Kyselyjä lähetettiin yhteensä 35 kappaletta. Yhteisenä valinta kriteerinä oli se, että kohteissa oli kulueneen kahden viimeisemmän vuoden aikana (vuosina 2009-2011) ollut työssäoppimiseen osallistuneita alan opiskelijoita. Kohteina oli Tampereen ja kehyskuntien julkisia organisaatioita, pieniä kotityöpalvelua tuottavia yrityksiä sekä alueella toimivia valtakunnallisia sekä paikallisia kotityö- ja puhdistuspalvelua alan toimijoita. Tutkimukseen osallistujat rajattiin näihin olemassa oleviin yhteistyökumppaneihin myös siksi, että heillä on pitkät kokemukset yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa ja he ovat osoittaneet olevansa kiinnostuneita alan kehittämisestä yhdessä oppilaitoksen kanssa.

Työssäoppimisella on tärkeä osuus ammatillisessa aikuiskoulutuksessa ja tutkimuksen avulla pystytään entistä paremmin ottamaan huomioon työssäoppimiseen liittyvät asiat yhteistyökumppaneiden kanssa. Toimivien käytänteiden avulla on helpompi saada uusia työssäoppijoita uusiin kohteisiin niin, että tavoitteet opinnoille parhaiten saavutettaisiin.

4.2 Tulosten luotettavuus

Kyselyyn valitut Pirkanmaan aikuisopiston olemassa olevat verkostot: kotityö- ja puhdistuspalvelualan yhteistyökumppanit, työssäoppimisen ohjaajat, alalla työskentelevät sekä alan opiskelijat edustivat kattavasti Tampereen ja lähialueen niin valtakunnallisia kuin paikallisempiakin toimijoita. Vastanneet edustivat sekä yksityisen puolen että kunnallisen puolen toimijoita. Kyselykavakkeita lähetettiin yhteensä 35 kappaletta: Kunnallisella puolella toimiviin lähetettiin 19 kappaletta, yksityiselle sektorille 10. Opiskelijoista neljä kuudesta vastasi kyselyyn. Vastauksia tuli takaisin 27 kappaletta, joten vastausprosentti oli 77 %. Vastausprosentti on hyvä. Tutkimuksen luotettavuudesta ja yleistettä-

vyydestä voi todeta, että tutkimus keskittyi kotityö- ja puhdistuspalvelu alan yhteistyökumppaneidemme verkostoon. Tutkimukseen osallistui kuitenkin kahden kuluneen kalenterivuoden aikana yhteistyössä olleet toimijat, joten tutkimus on tämän alan ja työssäoppimisen kannalta luotettavia ja tulokset yleistettäviä. Tutkimuksella saatiin suhteellisen hyvä kuva vastaajien omista kokemuksista yhteistyön toimivuudesta ja kehittämisen haasteista koskien työssäoppimista.

4.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä kyselytutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimus menetelmänä oli toimiva, koska tavoiteltiin suuren joukon käsityksiä, asenteita ja mielipiteitä. Aineiston suurin osa oli numeerisessa muodossa, mutta kaikissa aihealueissa käytettiin myös avoimia kysymyksiä. Avoimien tutkimuskysymyksien vastauksiksi saatiin myös riittävästi vastauksia analyysiä varten. Kyselylomakkeiden tarkoituksena oli selvittää työssäoppimisen nykytila, työelämän valmiudet työssäoppimisen ohjaamiseen sekä motiivit ottaa työssäoppijoita kohteisiinsa. Lisäksi selvitettiin, mitä ammatillinen osaaminen vastaajien mielestä on. Mikä käsitys vastaajilla on siitä, miten ja missä ammatillinen osaaminen saavutetaan? Tarkoituksena oli selvittää myös oppimisen vastuun käsitykset sekä tarkentaa työssäoppimisen kehitystarpeet. Kyselylomakkeet lähetettiin postitse vastauskuoren kera. Sähköpostiin tulvivien viestien ja kyselyiden määrä on suuri ja vastaamisen siirtäminen on sähköisesti helpompaa kuten myös unohtaminen määräaikaan vastaamisessa. Lisäksi alalla käytännön työtä tekevät työskentelevät kovin vähän tietokoneen ääressä, joten paperiversion ja postin valinta oli luonnollinen ratkaisu.

Tutkimuslomakkeen toimivuutta ja kysymyksien selkeyttä testattiin etukäteen opiskelijaryhmällä. Tehtyjen muutosten jälkeen asiat jäsentyivät selkeisiin aihekokonaisuuksiin ja vastaajien oli helppo löytää heille sopivin vaihtoehto vastauksista. Näin varmistettiin, että tutkimuksen avulla saatiin vastaukset juuri niihin kysymyksiin, jotka tutkimuksen tavoitteina oli.

Kaikille kyselyyn osallistujille esitettiin samat kysymykset. Kysymykset liitteessä 1 on otsikoitu seuraavilla aihealueilla:

työssäoppimisen nykytila, työelämän valmiudet/motiivit, ammatillinen osaaminen, yhteistyö ja vastuun jakaminen, työssäoppimisen kehittämisen tarpeet.

Kyselyn toteuttaminen oli helppoa ja nopeaa ajan tasalla olevien yhteistyökumppaneiden yhteistietojen avulla. Vastaanottajan omalla nimellä kohdennettujen kyselyjen palautuminen analysoitavaksi on varmempaa kuin pelkän yrityksen nimellä asioiminen. Kysely koetaan henkilökohtaisemmaksi ja vastauksen antamisen merkitys kasvaa tärkeämmäksi vastaajallekin. Avointen kysymysten avulla varmistettiin myös vastaajille mahdollisuus vapaaseen saanaan ja tarkennuksiin. Aineiston käsittely aloitettiin kyselylomakkeista tulosten keräämisellä. Aineiston käsittelyssä apuna toimi excel-tilukkolaskentaohjelma sekä tixel. Kaikki vastaukset kirjattiin ja avoimet vastaukset listattiin erikseen tutkimustuloksiin.

Vastausvaihtoehdot olivat 1, 2, 3, ja 4 joista 4 tarkoitti vastaajan olevan väittämän kanssa täysin samaa mieltä kun 1 taas tarkoitti vastaajan olevan väittämän kanssa täysin eri mieltä.

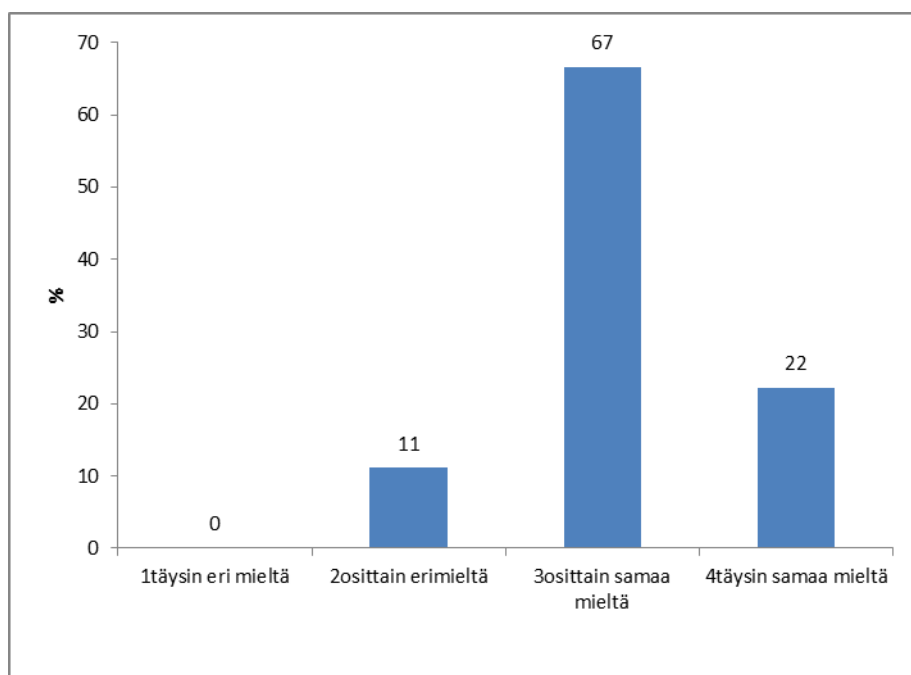
Seuraavissa luvuissa käsitellään tarkemmin kyselyä, kysymyksiä ja niistä saatuja vastauksia.

Kyselykaavake ja saatekirje löytyvät liitetiedostoista liitteet 1 ja 2

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Työssäoppimisen nykytila

Kyselyn ensimmäisessä aihealueessa keskityttiin työssäoppimisen nykytilan selvittämiseen. Tässä osiossa haluttiin mielipide siihen, millaisena vastaajat kokevat oppilaitoksen kanssa tehdyn työssäoppimisen yhteistyön tällä hetkellä. Kysymyksissä painotettiin työssäoppimisen säännöllisyyttä, työssäoppimisen jaksojen pituutta sekä ajankohtia. Opintojen ja työssäoppimisen tavoitteet sekä ohjauksen tarpeellisuuden merkitys kysyttiin omilla kysymyksillä.

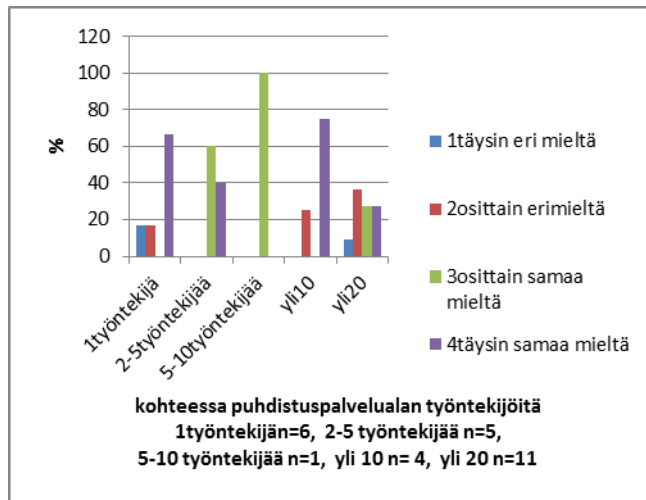


KUVIO 5. Työssäoppimisen tavoitteet ovat selvillä opiskelijalla. (n=27)

Kuviosta 5 nähdään vastaajien mielipide siitä, miten työssäoppimisen tavoitteet ovat selvillä opiskelijalle. Tuloksien perusteella voidaan huomata, että läheskään kaikilla opiskelijoilla ei ole omat työssäoppimisen tavoitteet selvillä hänen suorittaessaan työssäoppimistaan. Työssäoppiminen on toteuttamisen tapana vanha käsite, mutta sen tärkeys opintojen eteenpäin viemisessä ja ammatillisessa kehittämisessä ei ole vielä auennut kaikille opiskelijoille.

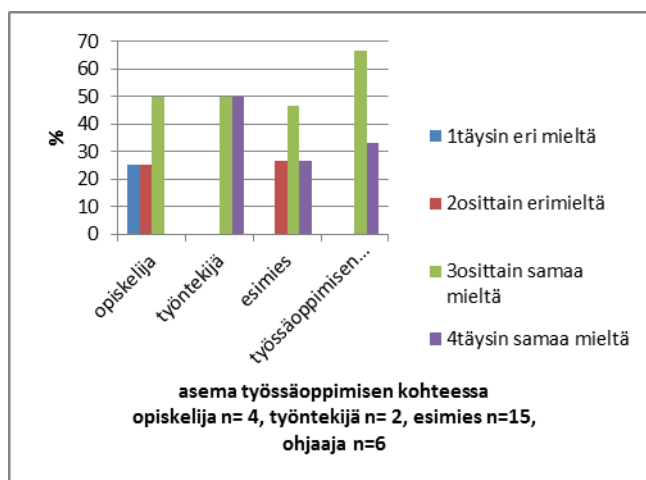
Työssäoppimisen jaksojen pituuden soveltuvuutta työssäoppimisen kohteisiin kysyttiin kahdella eri kysymyksellä. Toisessa tiedusteltiin, onko alle kuukauden

työssäoppimisen jakso kohteissanne liian lyhyt? Toisessa tiedusteltiin 1-2 kuukauden mittaisen jakson toimivuutta. Alla olevasta kuviosta 6 voidaan nähdä missä, kohteissa lyhytkin työssäoppimisen jakso toimii.



KUVIO 6. Alle kuukauden työssäoppimisen jakso on liian lyhyt (n=27)

Kuvion 6 mukaan voidaan todeta, että lyhyemmät työssäoppimisen jaksot ovat toimivia pienissä 1 työntekijän kohteissa, mutta toisaalta ne toimivat myös yli 20 työntekijän työssäoppimisen kohteissa. Pääsääntöisesti alle kuukauden pituista työssäoppimisen jaksoa pidetään kohteissa liian lyhyinä jaksoina.



Kuivio 7. Oppilaitoksen edustajan tulisi osallistua enemmän työssäoppimisen ohjaukseen työssäoppimisen paikoissa.

Kuvion 7 mukaan opiskelijavastaajien mielestä oppilaitoksen edustajan ei tulisi osallistua enempää työssäoppimisen ohjaukseen työpaikoilla. Muiden vastanneiden ryhmien mielestä oppilaitoksen edustajan tulisi osallistua enemmän työpaikalla tapahtuvaan ohjaamiseen kuin tällä hetkellä tapahtuu. Toisaalta kaikkien vastaajaryhmien mukaan myös opiskelijoiden vastauksesta voidaan tulkita, että enemmänkin voisi osallistua kuin nyt osallistutaan.

Seuraavassa suoria lainauksia vapaista palautteista, mitkä asiat toimivat mielestäsi parhaiten nykyisessä työssäoppimisen toteutuksessa?

”Jos opiskelija on motivoitunut, silloin työssäoppimisen jaksolla saa hyvää tietoa ja taitoa työstää”.

”Motivoitunut ohjaaja, jaksaa selittää ja opettaa asioita alusta alkaen”.

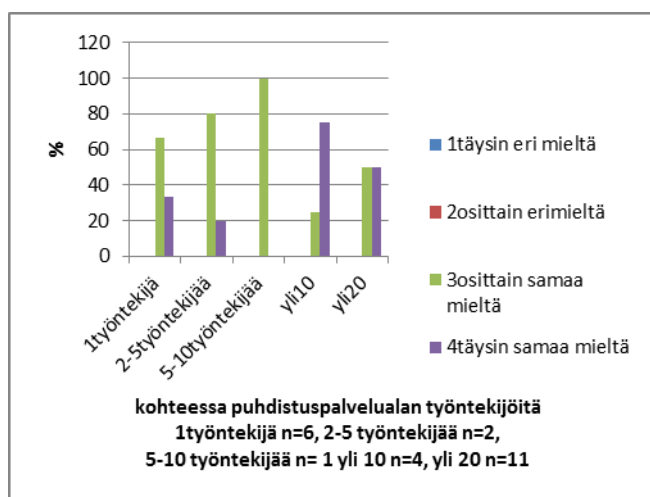
”Monipuoliset kohdevaihtoehdot”.

”Työssäoppimisen aika on sopivan pituinen”.

”Opiskelijan mahdollisuus valita itse työssäoppimisen paikka”.

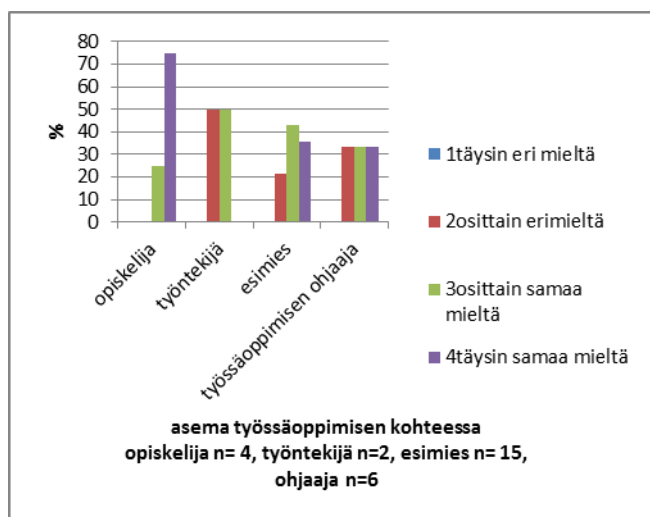
5.2 Työelämän valmiudet/motiivit

Kyselyn toinen aihealue käsitteli työelämän valmiuksia ja motivaatiota työssäoppimiseen. Työssäoppimisen ohjaamiseen ja ohjaajan omaan jaksamiseen vaikuttavat paljolti kohteen antamat resurssit, asianmukaiset olosuhteet, oma kuten myös työssäoppijan asennoituminen ja motivaatio. Tässä osiossa haluttiin mielipiteitä asioista, jotka vaikuttavat työssäoppimisen onnistumiseen, pystyvätkö kohteet hyödyntämään työssäoppimista ammatillisesti tai kaipaavatko he tukea työssäoppimisen järjestämiseen kohteissaan.



KUVIO 8. Voimme hyödyntää työssäoppijan ammatillista osaamista (n=27)

Kuten kuviosta 8 voimme päätellä kaikkien vastaukset ovat yhdensuuntaiset. Hyöty on molemmin suuntainen. Samanlainen vastaustilanne saatiin vertailtaessa vastaajien asemaa kohteessa, jopa opiskelijat itse kokevat olevansa hyödyksi kohteissa ammatillisesti.



KUVIO 9. Työpaikalla on valmiudet ja riittävät resurssit ohjata työssäoppijaa (n=27)

Kuvion 9 mukaan resursseja koetaan olevan riittävästi työssäoppimisen ohjaukseen. Kuitenkin vertailtaessa vastauksia aseman perusteella käy ilmi, että opiskelijat ovat eniten sitä mieltä, että kohteissa ei olisi mahdollisuus järjestää ohja-

usta. Työssäoppimisen ohjaajat, esimiehet ja työntekijät ovat myös sitä mieltä, että resursseja ja valmiuksia ei ole riittävästi. Vielä tarkennettaessa tuloksia vertailin kohteen työntekijämäärän mukaan tulosta ja silloin tyytyväisimpiä resursseihin ja valmiuksiin järjestää ohjausta on yli 10 ja yli 20 työntekijän kohteet.

Seuraavassa suorat lainaukset vapaista palautteista kysymykseen, millaista tukea työssäoppimisen järjestäminen kohteessanne tarvitsee?

“Säännöllisiä yhteydenpitoja, myös selkeitä kirjallisia ohjeistuksia, sekä oppilaan että opettajan että ohjaajan välillä”.

”Aikaa enemmän, koulutusta arviointiin liittyen”.

”Asiat sujuvat ajallaan, moni ohjaaja on hyvin asiantunteva, mielestäni tukea ei juuri tarvitse”.

“Hyvät koulutuksen aikana hankitut pohjatiedot, käytännön työn opetteluun on hyvät mahdollisuudet kohteessamme. Toki opiskelijan on itse oltava aktiivinen, oppimishaluinen ja -kykyinen, sekä joustava tarvittaessa. Opettajan oltava aktiivisesti oppijan tukena, etenkin jos ongelmia ilmenee. Avoin työyhteisö ja tiedottaminen kaikissa työssäoppimiseen liittyvissä asioissa. Opettajille yhteinen linja siitä, mikä on oikein ja väärin, ettei toinen opeta, että tapa A on oikein ja toinen taas tuomitsee sitä tutkintotilaisuudessa vääräksi ja opeta, että tapa B on oikein”.

”Jos opiskelijalla on erityistarpeita (luki-hahmotus tai vastaavia)sen tukemiseen, että opiskelu sujuu. Alkupuolella käyntejä, jotta tehtävät ja tavoitteet pysyvät selvillä”.

“Koulussa tulisi jo opiskella hiukan valmiuksia tulla työelämään opiskelijan täytyy olla todella motivoitunut tekemään työtä, jotta työssäoppiminen sujuisi”.

“Oppilaitoksen rooli tukevampi”.

“Paljon aikaa ja panostusta ohjaajalta, mutta myös ohjaaja voi halutessaan saada paljon:)”

”Selkeät tavoitteet ja säännöt työssäoppimisen jaksoille.”

Säännöllinen koulutus ohjaajalle

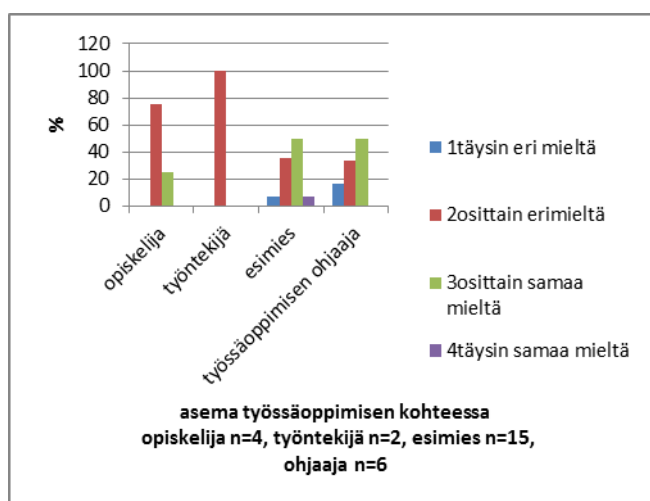
“Tavoitteiden selkeyttä.”

“Tiivis yhteistyö oppilaitoksen, kohteen ja työssäoppijan välillä. Selkeä aikataulutus ja tavoitteet oppimisjaksolle.”

“Vuorovaikutusta työpaikka-koulu.”

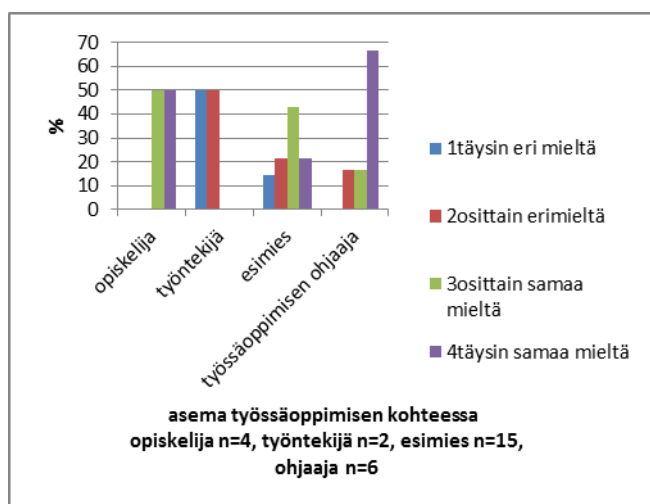
5.3 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen aihealueessa keskityttiin selvittämään tietopuolisen koulutuksen ja työssäoppimisen kohtaamista. Työssäoppimisen ajan kohdat ja tavoitteet on suunniteltu opintoihin siten, että ne tukisivat mahdollisimman paljon opiskelijan henkilökohtaisia työssäoppimisen tavoitteita. Kysymyksien avulla tarkennettiin, onko oppijoilla riittävästi osaamista ennen kuin he aloittavat työssäoppimisen jaksot ja onko työssäoppimisen ohjaajilla omaa osaamista riittävästi ammatilliseen ohjaamiseen. Ohjaajien kuin myös muiden kohteessa työskentelevien työntekijöiden ammatillisen lisäkoulutuksen tarve kartoitettiin. Ajanmukaiset työelämävalmiudet selvitettiin avoimen kysymyksen avulla.



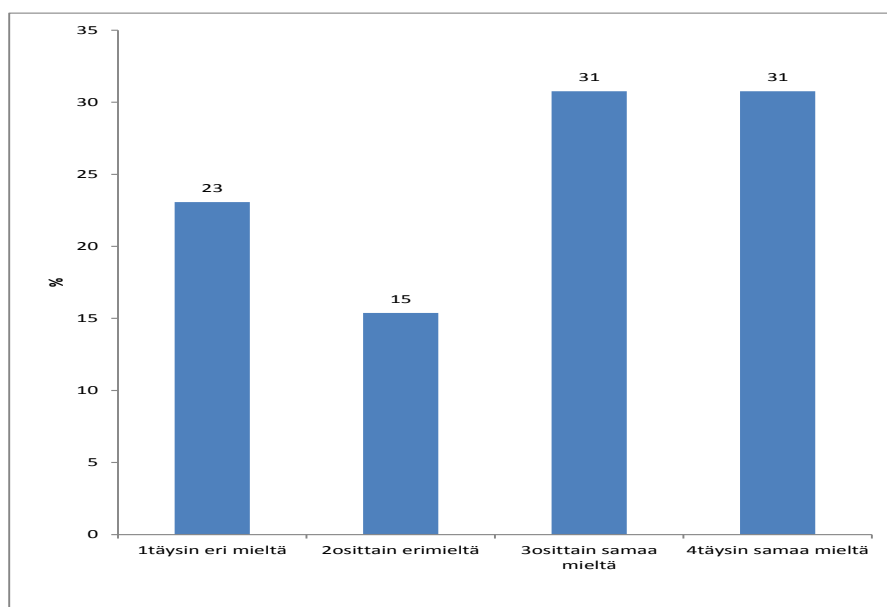
KUVIO 10. Työssäoppijalla on riittävästi ammatillista osaamista aloittaessaan työssäoppimisen.

Kuvion 10 perusteella nähdään, että opiskelijat itse ja heidän kanssaan samaa työtä tekevät työntekijät ovat sitä mieltä, että ammatillista osaamista ei ole riittävästi työssäoppimisen jakson alkaessa, kun taas työssäoppimisen ohjaajat ja esimiehet ajattelevat heillä sitä jo olevan riittävästi työssäoppimisen aloittamiseen. Vertaillen samaa kysymystä kohteessa puhdistuspalvelualan työntekijä määrän kanssa niin tulos oli samanlainen.



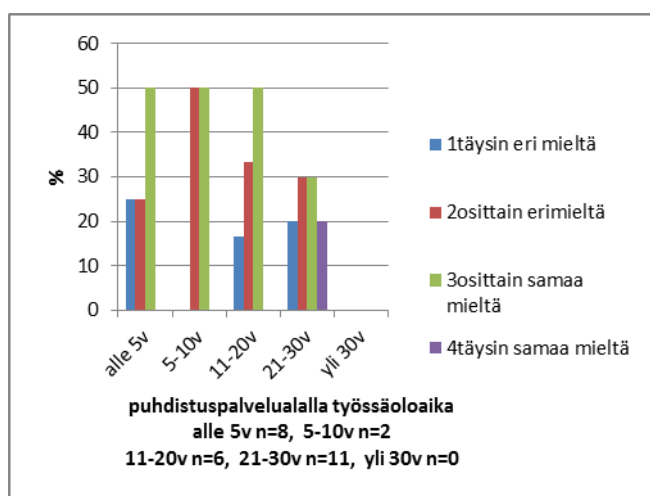
KUVIO 11. Työssäoppimisen ohjaaja on kouluttautunut työpaikkaohjaajaksi.

Kuvion 11 mukaan työssäoppimisen ohjaajan kouluttautuminen käsitetään kohteissa hyvin vaihtelevasti. Työssäoppimisen ohjaajat ovat täysin samaa mieltä asiasta ja opiskelijat myötäilevät samoilla ajatuksilla. Työntekijät ovat asiasta täysin eri mieltä ja esimies asemassa työskentelevät kokevat asian olevan näiden vaihtoehtojen puolivälistä.



KUVIO 12. Työssäoppimisen paikassamme on tarvetta työpaikkaohjaajan koulutukseen (n=27)

Kuvion mukaan voidaan todeta, että kaikki vastaukset vaihtoehdot ovat saaneet kannatusta. Vertaillen vastauksia kohteen puhdistuspalvelualan työntekijämäärän mukaan saadaan selville, että kohteissa on ohjaaja tarve mitoitettu riittäväksi ja he ovat siihen osin tyytyväisiä, vain 2-5 alan työntekijän kohteissa koettiin, että ohjaajia ei ole riittävästi. Vertailtaessa aseman mukaisesti, niin eniten tarvetta työpaikkaohjaaja koulutukselle kokevat työntekijät, jotka alalla työskentelevät. Esimiesten, ohjaajien ja opiskelijoiden mielipiteet asiasta poikkeavat. He kaikki ovat täysin eri mieltä.



KUVIO 13. Työssäoppimisen paikassamme on ammatillisen lisäkoulutautumisen tarvetta (n=27)

Kuvion 13 mukaan puhdistusalalla työssäoloaika kertoo, että pitempään alalla työskenneillä on selvästi käsitys, että heidän kohteessa on enemmän tarvetta ammatilliselle lisäkoulutautumiselle. Kuitenkin havaittavissa on, että alle 5v puhdistuspalvelualalla työskennelleet kokevat tarvitsevansa yhtä paljon lisäkoulutusta kuin ja alalla pitempäänkin työskennelleet. Vertailtaessa kohteita työpaikassa olevien työntekijämäärien kesken eniten lisäkoulutautumisen tarvetta on yli 20 henkilöä työskentelevissä kohteissa. Kuitenkin myös yhden työntekijän kohteissa oltiin yli 50 % osittain samaa mieltä lisäkoulutautumisesta.

Seuraavassa suoria lainauksia vapaista palautteista kysymykseen, ajanmukaisista työelämävalmiuksista kohteessa.

“Ajanmukaiset välineet, riittävästi töitä, monipuolisesti alan töitä”.

”Ammatillinen koulutus, ajan hengessä pysyminen. Työvälineet ammattimaiset”.

“Ammatillinen opettaja ohjaajana, vuosien kokemus alasta”.

”Haastavat monipuoliset kohteet, asianmukaiset välineet, koneet ja aineet”.

“Järjestelmällinen, soveltava, kodinomainen laitos, ilmapiiri hyvä”.

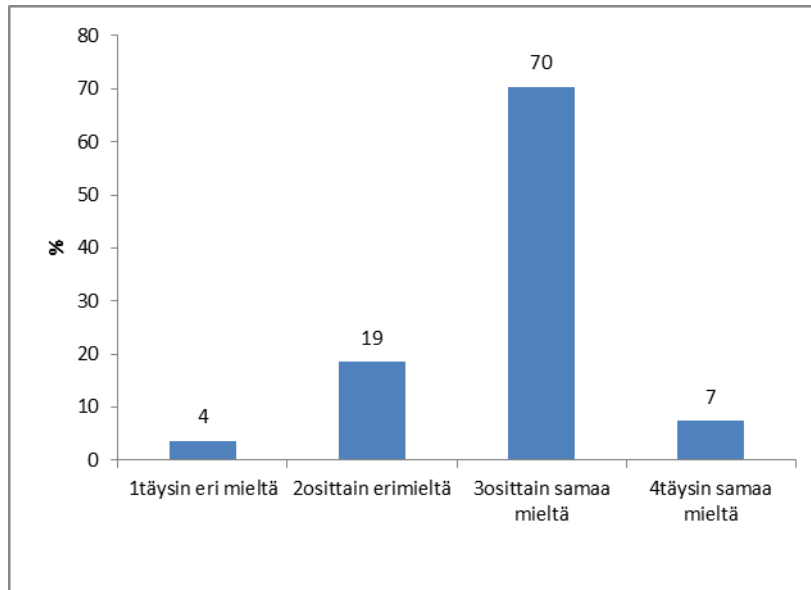
”Koulutetut esimiehet ja henkilökunta”.

“Monipuolinen työympäristö, hyvin hoidettu henkilöstöhallinto, ajan tasalla oleva työtekniikka jne.”.

“Työpaikkaohjaajan ajan tasalla oleva ammattitaito ja halukkuus työssäoppijan ohjaamiseen, ajanmukaiset välineet, monipuoliset tilat ja asiakaskunta tarjoavat mahdollisuuden monipuoliseen työssäoppimiseen, opettavat joustavuutta, tilanteissa elämistä, painottavat asiakaspalvelun tärkeyttä ja oman työn suunnittelun tärkeyttä sekä vastuun kantamista ja itsenäisen työn opettelua”.

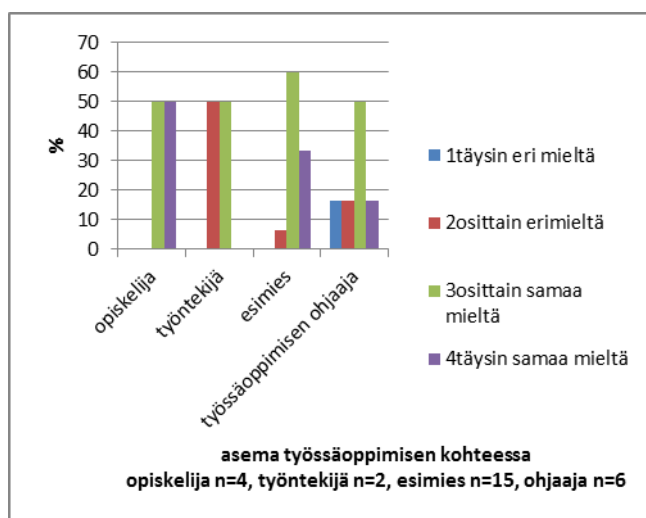
5.4 Yhteistyö ja vastuun jakaminen

Neljännessä aihealueessa selvitettiin oppilaitoksen ja työssäoppimisen kohteiden välistä yhteistyötä sekä työssäoppimisen vastuun jakautumista kaikkien toimijoiden kesken. Kysymysten avulla tarkennettiin, onko yhteistyö riittävää ja miten selkeästi työssäoppimisen tavoitteet on eri osapuolilla selvillä. Vastuun jakautumisesta esitettiin kysymykset, joissa kysyttiin, onko tietopuolisen opetuksen vastuu oppilaitoksella, vastaavatko työssäoppimisen kohteet työssäoppimisesta ja mikä on oppijan oma vastuu oman ammatillisen osaamisen kartuttamisesta. Lisäksi avoimeen kysymykseen toivottiin vastauksia niistä aiheista ja asioista, mitkä olisi oppilaitoksen opetettava valmistavan koulutuksen aikana opiskelijoille.



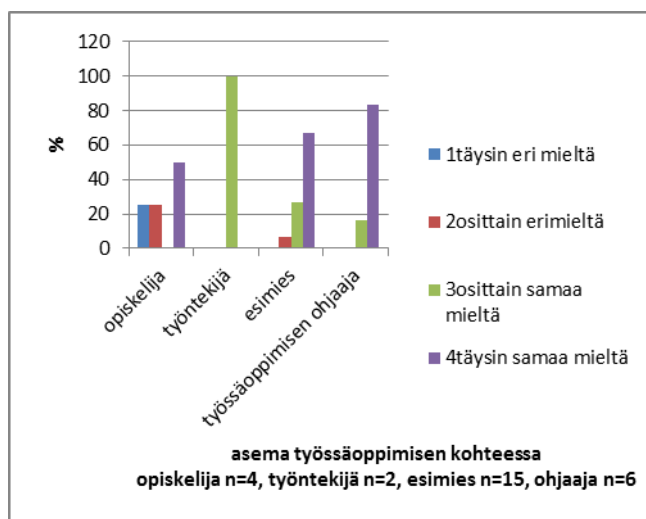
KUVIO 14. Yhteistyö oppilaitoksen ja työssäoppimisen paikan välillä on riittävää (n=27)

Kuvion 14 mukaan yhteistyö oppilaitoksen ja työssäoppimisen paikan välillä on valtaosan mielestä riittävää. Osa oli täysin samaa mieltä, mutta hajontaa oli myös vaihtoehdoille, että yhteistyö ei ole lainkaan riittävää. Vertailtaessa vastauksia kohteen puhdistuspalvelualan työntekijä määrien välillä saatiin selville, että yli 10 ja yli 20 työntekijän kohteissa oltiin tyytyväisimpiä yhteistyön riittävyyteen.



KUVIO 15. Vastuu työssäoppimisesta on työssäoppimisen paikoilla (n=27)

Kuvion 15 mukaan kaikkien vastaajien mielestä vastuuta on paljon työssäoppimisen paikoilla koskien työssäoppimista. Opiskelijat ovat ryhmänä eniten täysin samaa mieltä. Työssäoppimisen ohjaajat kokevat eniten hajontaa vastuun suhteen, heistä puolet on osittain samaa mieltä ja kaikki kolme muuta vaihtoehtoa saavat saman verran kannatusta, myös täysin eri mieltä oltiin vain tässä vastaaja ryhmässä. Vertailtaessa puhdistuspalvelualalla työssäolo ajan perusteella vastauksista kävi ilmi, että alalla alle 5 v ja 5-10v työskennelleet kokivat olevansa enemmän vastuussa työssäoppimisesta kohteessa kuin alalla pitempään työskennelleet, osa heistä oli täysin eri mieltä. Kuitenkin tässäkin vertailussa kaikissa ryhmissä lähes puolet oli osittain samaa mieltä.



KUVIO 16. Vastuu ammatillisen osaamisen kartuttamisesta on työssäoppijalla(n=27)

Kuvion 16 perusteella vastuunottaminen omasta opiskelusta ja osaamisen kartuttamisesta on puolella opiskelija vastaajista vielä epäselvää. Puolet opiskelija vastaajista ottaa vastuun täysin itselleen.

Kysymykseen 29 vastuusta ammatillisen osaamisen kartuttamisesta työssäoppijalla tuli jonkin verran hajontaa. Ammatillisen aikuiskoulutuksen toteutuksessa opiskelijan velvollisuus on olla aktiivisena osapuolena omassa ammatillisessa

kasvussaan. Vastauksen perusteella voi tulkita, että osalla vastaajista on käsitys, että osaamisen kartuttaminen ei ole opiskelijan vastuulla. Tämä tulos on hiukan hämmäntävä, koska opettajakeskeinen opetus on pitkään ollut jo opiskelijakeskeistä. Itseohjautuvuus ja omista opinnoistaan vastaaminen ei siis kuitenkaan ole kaikille selkeytynyt.

Kysymys 30 oli avoin ja tähän toivottiin vastauksia, mitkä asiat tulisi opiskella oppilaitoksen valmistavassa koulutuksessa? Seuraavassa suoria lainauksia:

“Ammatillisuus=ammattitaito. Välineet, ergonomia, hygienia, työssä jaksaminen. Olla ylpää puhdistusalan ammattilainen”.

“perusasiat esim. aineet, välineet, koneet, pintamateriaalit, työtavat”.

”suoritetut tehtävät, tentit, esseet”.

“teoria ja käytäntöä niiltä osin kuin se on mahdollista. (WC:n siivous, moppausliikkeet, koneet)”.

”teoriatietoa mm. aseptinen työjärjestys, pintamateriaalit, pesuaineet, liuoslaskut, työvälineet ja koneet (lähinnä nimet ja käyttöperiaatteet, käyttö opitaan parhaiten tekemällä) ergonomia, asiakaspalvelu, valinnasten teoria osuudet”.

”tietopuolinen osuus ja tähdentää sitä käyttämään myös käytännössä. Liian usein kuitenkin tehdään kuten kohteen hlöt tekevät. OMA OSAAMINEN KUNNIAAN JA KÄYTTÖÖN”.

“tietopuolisten aineiden vastuu säilyisi oppilaitoksilla. Samoin myös kuin työssäoppimisesta. Työssäoppijan vastuu selkeäksi koulupäivinä”.

“työelämän perussäännöt”.

“työmotivaatio”.

5.5 Työssäoppimisen kehittämisen tarpeet

Viimeinen kysymys oli avoin ja siihen toivottiin työssäoppimisen kehittämistä vaativat asiat ja mahdolliset ideat niiden parantamiseksi. Kysymys on oleellinen koko tutkimuksen kannalta, joten vastaukset tässä yhteenvetona:

”Ei koulutukseen ihan kaikki halukkaita vaan tulisi katsoa soveltuvuutta”.

”Työssäoppimisen aikoja suunniteltaessa huomioitava työssäoppimispaikan aikataulut, lomat yms. Lukujärjestystä suunniteltaessa ja teoriaopintojen aikaiset käytännön harjoittelupäivät kannattaisi suunnitella kokotyöpäivän mittaisiksi, että oppilaalle hahmottuu koko työpäivän sisältö ja on kunnolla aikaa aloittaa isommatkin työrupeamat ja saattaa ne vielä saman päivän kuluessa päätökseen”.

”kuinka työskennellä kodeissa ammattimaisesti, ammattivälineillä kodin hengen mukaisesti”.

”oppilaitoksesta oltaisiin enemmän yhteydessä työssäoppimisepaikkaan/ruohonjuuritasolle.”

”työpaikkaohjaaja koulutusta on päivitettävä. kävin sen v.2009 ja mielestäni se oli turha. Ehkä valitun työssäoppimispaikan ja oppilaitoksen välistä vuorovaikutusta voisi virkistää.”

”vastasin kyselyyn yleisesti, en vain pirkon opiskelijoiden osalta. Pirkon opiskelijoita on ollut vähän työssäoppimassa”.

”yhteistyö johtaja tason kanssa, tilausten läpimeno- uudet siivoustarvikkeet, luoda ilmapiiri omalta kohtaa mielekkääksi”.

Työssäoppimisen kehittämisen tarpeiksi tämän kysymyksen perusteella on noussut yhteistyön tärkeys, sitä toivottiin lisää niin ruohonjuuri kuin johtajatasolla kanssa. Yhteinen suunnittelu tulisi myös tarpeen koulutuksien jaksotuksien ja lukujärjestyksien suunnittelussa, työssäoppimisen jaksoja toivotaan sovitettavaksi työpaikkojen lomien ja muita aikatauluja huomioiden. Lisäksi hyvänä huomiona tuli toive, kokopäivän työskentelystä eikä osapäivä toiminnasta. Syyinä se, että työt keskeytyvät ja opiskelijoille jää väärä käsitys kokonaisuuden hahmottumisesta, esim. perussiivouksen yhteydessä. Työpaikkaohjaajakoulutusta toivottiin lisää ja taitoja ammattimaisen kotisiivouksen hallintaan.

6 TULOSTEN YHTEENVETO

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli selvittää puhdistuspalvelualan ammatilliseen aikuiskoulutukseen läheisesti kuuluvan työssäoppimisen nykytilannetta ja kehittämisen haasteita. Työssäoppimisen vahvimaksi osa-alueeksi nousi kyselyn perusteella se, että kaikki osapuolet arvostavat työssäoppimisen tärkeyttä korkealle. Kaikilla on vahva käsitys siitä, että työssäoppiminen tukee ammatillisessa kasvussa oppijaa ja antaa hyvän kokonaisuuden yhdessä teoriaopintojen kanssa. Nykytilanteen hyvinä onnistuneina käytänteinä pidetään opiskelijoiden mahdollisuutta itse vaikuttaa työssäoppimisen kohteisiin ja valinnan mahdollisuuksia pidetään runsaina ja asianmukaisina.

Työssäoppimisen jaksojen pituudella ei sinänsä katsota olevan suurta merkitystä. Pienemmissä työssäoppimisen kohteissa lyhyemmätkin jaksot koettiin toimiviksi. Työssäoppimisen tavoitteet jaksoille tulisi olla tärkeämmässä roolissa. Tavoitteiden ei katsottu olevan selvillä kaikilla osapuolilla ja tässä avainasemassa on työssäoppija itse. Opiskelijoilla ei tutkimuksen perusteella katsottu olevan ajan tasalla olevaa tietoa jaksojen tavoitteista. Työskentelystä toivotaan todellisuuteen pohjautuvaa ja työpäivien toivotaan olevan normaalin työn veroisia. Perusteluina käytettiin sitä, että opiskelijalle ei muodostu toimivaa kokonaistilanteen hallintaa, jos työpäivät ovat lyhyempiä ja työn joutuista tekeminen estyy tai jää toistuvasti kesken. Tästä esimerkkinä käytettiin perussiivouksen suorittamista.

Taloudellisen tiedotustoimiston nuorille suunnatun työelämä tutkimuksen perusteella (Nuoret ja ammatinvalinta 2010 tutkimus) voidaan olla samaa mieltä asiasta: ei ole iästä kysymys, kun puhutaan oppimisesta ja millä tavalla sitä motivoituneesti voidaan suorittaa. Tämän nuorille suunnatun tutkimuksen mukaan parasta on ollut, että nuoret ovat saaneet osallistua oikeisiin työelämän töihin. Toiseksi korkeimmalle tutkimuksen tuloksissa kohosi yleensä kokemukset työharjoitteluista, kokemukset olivat olleet erittäin myönteisiä. Kolmanneksi tärkeimpänä tutkimuksen tuloksissa nousi työharjoittelun osalta se, että he ovat saaneet hyvän käsityksen yrityksen edustamasta toimialasta. Hyvin samanlaiset tulokset siis kuin omassa tutkimuksessani.

Työssäoppimisen ohjaukseen työssäoppimisen paikoissa vastaajien mielestä tulisi oppilaitoksen edustajien osallistua enemmän. Opiskelijaryhmä oli ainut vastaajaryhmä, jonka mielestä tämän hetkinen tilanne olisi riittävän toimivaa. Vapaassa vastauskentässä muutamassa vastauksessa nousi esiin motivaatio sekä työssäoppijan että työssäoppimisen ohjaajan, jos motivaatiota löytyy, niin oppiminenkin on helpompaa. Vastaajista kaikki olivat sitä mieltä, että hyvä työssäoppija on motivoitunut ja sitoutunut kuten myös vastaavasti ohjaajan tulisi olla innostava ja oppimista tukeva. Samaisesta motivaatiosta ja sen tärkeydestä kerrotaan Ruohotie & Honka (2003) teoksessa ammatillinen huippuosaaminen. Päätöksien tekemiseen tarvitaan motivaatiota ja tahtoa. Voimakkaasti motivoituneelle opiskelijalle voi olla vaikeuksia laatia itselleen selviä tavoitteita. (Ruohotie & Honka 2003, 88.) Kirjailijoiden tulkinnasta voisi ajatella, että tutkimukseni tulosten perusteella samainen motivaatio on sekä hyvä että huono asia. Tutkimukseni tulosten mukaan vastaajat toivovat tavoitteiden selkeytymistä ja tiedossa oloa niin opiskelijoille kuin myös työssäoppimisen paikoille. Ja jos ajatellaan, että ei motivoitunut opiskelija on vielä haastellisemmassa asemassa laatimaan tavoitteita itselleen, on oppilaitoksen tuki tavoitteiden laadinnassa ensiarvoisen tärkeää.

Kaikki vastaajat kokevat pystyvänsä hyötymään ammatillisesti työssäoppimisen jaksoista. Se miten paljon kohteissa on resursseja käytössä ohjaukseen onkin sitten vastausten perusteella sekalaisempi. Ulla Aittala Akavan työelämän tutkija (2011) kirjoitti kolumnissaan, että liian harvalla työpaikalla on varattu riittävästi aikaa perehdyttää tulokkaita työelämän sääntöihin. Tähän ajatukseen vedoten uskon, että kaikki työelämässä toimivat toivovat saavansa omaan työyhteisöönsä työkaverikseen sellaisen, jolla jo nämä taidot ovat hallinnassa. Ammatillisen tuen antaminen on tutkimukseenikin osallistuneilla vastaajilla ykkösasemassa työssäoppimisen onnistumisen kannalta katsottuna.

Opiskelijoiden mielestä kohteissa olisi enemmän mahdollisuuksia antaa ohjausta kuin, mitä kohteessa työskentelevät sitä kokevat olevan. Tässä opiskelijaryhmän vastaus erottui muista vastaajista. Vapaassa vastauskentässä on tarkennettu kysymystä, millaista tukea työssäoppimisen järjestäminen kohteessanne tarvitsee? Vastauksien perusteella jälleen voidaan todeta oppilaitoksen ja

työssäoppimisen kohteiden yhteydenpidon tärkeyden nousevan tärkeimmäksi asiaksi. Yhteydenpitoon liittyvistä asioista nostettiin esiin myös tiedotuksen ja tavoitteiden tärkeyttä ja sitä, että oppilaitoksen roolin olisi näyttävä työssäoppimisessa. Vastaajat painottivat myös motivaation tärkeyttä ja sitä, että opiskelijoilla tulisi olla työelämän perustaidot hallinnassa, näillä taidoilla ei tarkoitettu ammatillisia valmiuksia.

Pohjonen (2005) väitöskirjassaan tarkasteli työssäoppimista ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta ja sai samoja asioita ilmi. Esteinä pidetään sitä, että työpaikka ja oppilaitos eivät tunne toisiaan (toiminta ja henkilöt). Opettajien ammatillinen ote hankaloituu, koska he eivät pääse tutustumaan oman alansa ammatillisiin tehtäviin. Myös yhteinen aika on hankala järjestää. Tähän samaan tulokseen tulin tutkimukseni perusteella. Oppilaitoksen toiminnan toivotaan näkyvän enemmän työelämässä. Toplaaja hankkeen väliraportin mukaan myös heidän tutkimuksensa mukaan työelämäyhteistyö on lisääntynyt ja muuttunut hankkeen aikana selkeästi läheisemmäksi ja määrällisen yhteydenottojen määrä on kasvanut.

Tietopuolisen koulutuksen ja työssäoppimisen katsotaan tukevan todella hyvin toisiaan. Vastausten perusteella opiskelijat ja heidän kanssaan paljon työskentelevät tosin kokevat ammatillisen osaamisen olevan riittämätöntäkin työssäoppimisen alkaessa. Tämä vastaus on mielestäni hyvinkin odotettava, koska työssäoppiminen aloitetaan jo varhaisessa vaiheessa opintoja, uutta alaa opiskelevilla ei välttämättä ole aiempaa kokemusta käytännön työskentelystä. Vastaus olisi saattanut olla toisenlainen, jos kysymys olisi aseteltu esim. onko osaaminen karttunut ensimmäisen työssäoppimisen jakson aikana?

Työssäoppimisen ohjaukseen osallistuneilla katsottiin olevan hyvä oma ammatillinen osaaminen. Kuitenkin ammatillisen lisäkoulutautumisen tarvetta oli lähes kaikilla vastaajilla. Vastausten perusteella myös työpaikkaohjaajaksi koulutautuneita pitäisi kohteisiin saada huomattavasti enemmän. Ilahduttavaa oli ajanmukaisten työelämävalmiuksien tarjonta. Ammatilliset puitteet katsotaan olevan todella hyvällä tasolla työssäoppimiseen. Hyvistä työssäoppimisen ohjaajista ja työssäoppimisen kohteista kirjoittaa myös Ruohotie & Honka (2003). Muuttuva työelämä haluaa työntekijöitä, joilta löytyy halua, kykyä sekä tahtoa

jatkuvaan oppimiseen. Lisäksi heiltä tulisi löytyä kokemuksia, joita voidaan hyödyntää. On osattava ottaa vastuuta omasta oppimisestaan sekä pystyttävä tarpeen vaatiessa avartamaan uskomuksiaan, asenteitaan ja jopa asenteitaan. (Ruohotie & Honka 2003, 29.) Tutkimukseni mukaan kyselyyn osallistuvilta vastaajilta löytyy kiinnostusta itsensä kehittämiseen.

Yhteistyö ja vastuunjakautuminen ovat nousseet esiin jo kaikissa edellisissäkin osioissa. Yhteistyön tärkeys korostuu vastausten perusteella esim. siinä, että on tarkennettava tavoitteita työssäoppimisen jaksoille. Tavoitteiden on oltava selkeitä ja kaikkien osapuolien tiedossa. Vastuunjakautuminen on lähiopinnoissa selvästi edelleen oppilaitoksella ja työssäoppimisen vastuullisuus on kasvatanut osuuttaan työssäoppimisen paikoissa. Työssäoppimisen kohteet ja vastaajat ovat selkeästi sitä mieltä, että heillä on oma vastuunsa ammatillisen osaamisen kartuttamisesta työpaikoilla. Vanhat mallit opiskelusta kulkevat vielä selkärangassamme mukana ja niistä on käsitykseni mukaan hidas pois oppia. Olisi niin paljon helpompaa opiskelijan roolissa ottaa oppi vastaan niin kuin sen ennen opettajajohtoisesti kaadettiin päälle. Grönfors (2002) kirjoittaa asian olevan näin vieläkin: Ymmärrys siitä miten aikuiset ihmiset oppivat ja kehittyvät sekä kuinka heidän oppimistaan tulisi edistää, on muuttunut opettajakeskeisestä mallista ja lähestymistavasta oppijakeskeiseen malliin ja toimintatapaan. Ajattelumalli ja käytäntö eivät kuitenkaan muutu niin nopeasti kuin olisi tarpeen. Kun oppija on tottunut aikaisemmin opettajakeskeiseen malliin, toisenlaiseen lähestymistapaan sopeutuminen tarvitaan tietoisuutta, aikaa ja halua muuttua (Grönfors 2002, 130).

Vastausten perusteella eniten hämmennystä aiheuttikin opiskelijoiden vastuuttaminen oman ammatillisen osaamisen kartuttamisesta. Aikuisopiskelijan tulisi olla tietoinen omasta vastuustaan omassa opiskelussaan, mutta vastausten perusteella opiskelijoilla oli tässä eri käsitys. Tosin muutamassa vastauksessa myös kohteen esimies on vastannut olevansa myös sitä mieltä, ettei se täysin ole opiskelijan harteilla. Tämähän saattaa osoittaa sitä, että esimies on vastuuttanut alaisiaan toimimaan työssäoppimisen ohjaajina ja saattaa olla tietoinen, että resurssit ja työnjaot eivät ole aina ihan onnistuneet. Vastuun jakaminen on avainasemassa, mutta kaikkien tulisi tietää oma vastuualueensa. Grönfors

(2002) kirjoittaa samaisesta vastuun muodostumisesta seuraavasti: Vastuun kantaminen omista opinnoistaan on oikeutetusti siirretty opiskelijalle. Hän onkin keskeinen henkilö oppimisprosessissa. (Grönfors 2002, 6-7)

Tietopuolisen koulutuksen järjestäminen oppilaitoksella sai mukavasti vapaata sanaa osakseen. Mitään yllättävää tämä kysymys ei herättänyt, joten oppilaitos jatkaa samoilla aihealueilla kun tähänkin asti. Ammatillisten aiheiden lisäksi kuitenkin tulisi nostaa esiin enemmän oman alan arvostusta, oman työn teon arvostusta ja rohkeutta tuoda omia näköaloja myös opiskelijana esiin. Motivaatioita ja työelämän perussääntöjä toivottiin käsiteltäväksi. Ulla Aittala Akavan työelämän tutkija (2011) kirjoittaa kolumnissaan, että ammatillisista oppilaitoksista valmistuneet saanevat koulutuksen aikana parhaimmat eväät käytännön työelämään. Työelämän taitoja ei taatusti opi pelkällä tiedon jakamisella tai teorialla.

Viimeisessä vapaassa vastauspohjassa kysyttiin kehittämistä vaativia asioita liittyen työssäoppimiseen ja ideoita niiden parantamiseen. Mielestäni kehittämistarpeiksi kyselyssä nousivat yhteydenpito oppilaitoksen ja työssäoppimisen paikan välillä. Yhteydenpidossa toivotaan kontaktia esimiesten kanssa ja työtä suorittavan ryhmän kanssa, tässä yhteydessä kirjoitettiin ruohonjuuritason kanssa.

Leonardo da Vinci-projektissa on käsitelty samaa aihetta eli koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. Oppiminen työelämässä sekä työssäoppiminen opiskelussa painotetaan myös työpaikkojen osallistumisen tärkeyttä pedagogiikan ohjauksen ja arvioinnin kehittämisessä niiden avulla työssäoppiminen onnistuisi helpommin. Tämän tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että oppilaitokset haluaisivat työelämää mukaan pedagogiseen kehittämiseen. (Leonardo da Vinci-projekti, 2011). Oman tutkimuksen perusteella olen samaa mieltä, että yhteistyötä halutaan, itse lähestyin kysymyksellä työssäoppimisen paikkoja, että mitä he haluavat ja tuloksena on yhteistyön lisääminen.

Työssäoppimisen suunnitteluun toivotaan otettavan huomioon kohteiden aikataulut, lomat ym. Kotisiivouksen suorittamiseen toivottiin tässä kohtaa lisää ammatillista hallintaa, sitä miten asiakkaan kodeissa ammatillisesti toimitaan. Kehittämisen ideoina annettiin myös toive päästä työpaikkaohjaaja koulu-

tukseen. Samaan tulokseen on päässyt Laurila (2010) seuratessaan työryhmien työssäoppimisen toteutuksia seitsemässä eri oppilaitoksessa. Selvityksen tuloksista voi päätellä, että työpaikkaohjaajien koulutusta ja tietoa arvioinnista pitäisi saada työssäoppimisen työpaikoille paljon lisää. (Laurila 2010.)

Kaikki kyselytuloksen vastaukset olivat mielestäni hyviä ja niiden perusteella työssäoppimisen nykytilanne on toimiva, mutta kehitettävääkin löytyy. Vahvuuksia on syytä ylläpitää ja kehittää toimintaa niin, että tulokset säilyvät.

7. POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli saada arvokasta tietoa työelämältä oppilaitoksen toteuttamista työssäoppimisen tavoista kotityö- ja puhdistuspalvelualalla. Miten he suhtautuvat yhteistyöhömmä ja mitkä ovat työssäoppimisen vahvuudet ja kehittämisen kohteet. Lähemmin keskityin kysymykseen, miten toimintaympäristön muutokset asettavat vaatimuksia niin oppilaitoksille kuin työelämällekin. Pystymmekö yhdessä vastaamaan haasteeseen, jossa oppilaitoskeskeinen oppiminen siirretään enemmän ja enemmän työelämälähtöiseen oppimiseen.

Työni rajasin käsittämään Pirkanmaan aikuisopiston kotityö- ja puhdistuspalvelualan koulutuksien työssäoppimista. Lähemmin tutkin työssä kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon perusteiden ja alan ammattitaitovaatimusten näkökulmasta. Tutkimuksessa käytin apuna kyselyä. Tietoperustassa keskityin käsityksiin oppimisesta, aikuisena oppimisesta ja työssäoppimisesta. Työssäoppiminen on tärkeä osuus ammatillista aikuiskoulutusta ja sen kuuluminen läheisesti valmistavaan koulutukseen on ehdottoman hyvä asia. Tulosten perusteella vastaajat ovat yhteneväisesti tätä mieltä. Vastausten määrästä voin todeta, että osallistumisprosentti oli hyvä ja olen tyytyväinen kyselyn lopputuloksen suhteen. Avoimiinkin kysymyksiin vastaaminen on ollut mieluista vastaajille, koska niitä oli runsaasti

Kotityö- ja puhdistuspalveluala on käytännönläheinen ja kokemukseni mukaan myös hyvin vastaanottavainen, kehittyvä ammattiala. Alueelliset toimijat, joiden kanssa olen saanut tätä työtä valmistella, ovat aidosti olleet kiinnostuneita alan kehittämisestä. On kaikkien toimijoiden etu, että alan koulutuksien kehittämiseen tehdään yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän kesken. Uusien alalle pyrkivien opiskelijoiden tai jo alalla työskentelevien ammattitaidon kartuttaminen ja positiivisten kokemusten löytäminen on myös alan etu. Motivaatio ja oman alan arvostus nousivatkin tutkimuksen yhtenä avainasiana esiin.

Ammatillisen osaamisen kartuttamiseen ovat kaikki halukkaita osallistumaan. Vastuun opintojen etenemisestä kantaa loppujen lopuksi kuitenkin aikuinen opiskelija itse. Tukijoukkoja hänellä kuitenkin on tutkimuksen perusteella

runsaasti. Esimiehet, työssäoppimisen ohjaajat ja samaa työtä tekevät kollegat ovat kaikki ilmoittaneet olevansa kiinnostuneita alan kehittämiseen ja ottavat mielellään kohteisiinsa työssäoppijoita. Toiveena heillä on saada motivoitunut, alaa arvostava, omia ammatillisia ajatuksiaan esiin tuova taitaja.

Työssäoppimisen ohjaajat ja kohteet tarvitsevat tähän ammatilliseen tukemiseen entistä enemmän oppilaitoksen kanssa tehtyä yhteistyötä. Oppilaitoksen edustajien toivotaan olevan työssäoppimisen paikkoihin ja yhteyshenkilöihin enemmän yhteydessä ja mahdollisesti myös heidän osallistumistaan työssäoppimisen ohjaukseen kohteissa toivotaan. Yhteistyössä suunnitellut aikataulut, jaksotukset ja mahdolliset lukujärjestykset toisivat työelämän tarpeita enemmän esiin. Jotta työssäoppimisen paikat ja ohjaajat voivat tukea oppijaa on heillä myös oltava riittävästi tietoa tutkinnoista, työssäoppimisen tavoitteista ja arviointiin liittyvistä asioista. Tässä oppilaitoksen on kannettava vastuunsa ja järjestettävä säännöllisiä koulutustilaisuuksia arviointiin liittyen ja mahdollisuuksien mukaan muihin esiin tuleviin tarpeisiin/aiheisiin. Oppilaitoksen edustajien jalkautuminen työssäoppimisen paikkoihin on hyvä tapa ja säännölliset käynnit kohteissa nopeuttavat ja selkeyttävät asioita. Vastaajat toivovat oppilaitoksen kontakteja esimiesten kuin myös ruohonjuuritason kanssa.

Työssäni esitetyt kehittämisen haasteet edellyttävät jatkotoimenpiteitä. Oppilaitoksen ja työssäoppimisen kohteiden yhteistyötä on virkistettävä, niin kuin yksi vastaaja kivasti kommentissaan toivoi. Opiskelijoille on selkeytettävä työssäoppimisen tavoitteet ja niiden merkitys opintojen etenemisen kannalta. Tavoitteiden saavutettavuus paranee huomattavasti, kun saamme virkistettyä oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Se, miten tavoite tulevaisuudessa saavutetaan, riippuu pitkälti kaikkien sitoutumisesta yhteiseen projektiin. Työssäoppiminen aiheena oli kuitenkin kaikille mielekäs ja toteuttamiskelpoinen.

LÄHTEET

Ahola, S. & Kivelä S. & Nieminen, M.2005.Tekemällä oppii, työssäoppimisen käytäntöjä ammattikorkeakouluissa.Digipaino, Turku.

Aittala, U. Heikko lenkki. 2011. Opettaja 3/201,16.

Grönfors, T. 2002.Työstäoppiminen-ActionLearning Työssäoppiminen- e-learning.Dark Oy.Vantaa.

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Luettu 30.3.2011.[http://www.cimo.fi/ohjelmat/leonardo da vinci](http://www.cimo.fi/ohjelmat/leonardo_da_vinci).

Koivisto, P. (toim.) Myös opettajat ja rehtorit yrityksiin. Aamulehti, alakerta. Heinäkuu 2010.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630, Luettu 8.03.2011.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631, Luettu 8.03.2011.

Lankinen, T..2011. 29.1.11 la Opetusalan valtakunnallinen koulutustapahtuma Helsingin messukeskuksessa(luento). 29.1.2011. Helsinki.

Laurila, S. Ohjausta ympäri vuorokauden.2010. Opettaja 37/2010, 32-34.

Nissilä, M-L. Ammattitaitoa työpaikalta. 2009. Opettaja 42/2009, 42.

Opetushallitus kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto . Näyttötutkinnon perusteet, luettu 14.4.2011. <http://www.oph.fi>

Opetushallitus osaan.fi sivusto

<http://www.webinfo.fi/redir.php?url=http%3A%2F%2Fwww.osaan.fi&xp=6&CID=1070823>

Opetushallitus, 2000 .Oppiminen työelämässä. Oulujärvi, J.& Perä-Rouhu, E. Luettu 23.3.2011.<http://www.oph.fi>.

Opetushallitus.Työssäoppimisen opas-kehittyvä työelämäyhteistyö.2007.

Opetushallitus.Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille.2002.

Pirkanmaan koulutuskonserni kuntayhtymä. Pirkanmaan aikuisopiston toimintaohje 16.9.2009, luettu 14.4.2011.www.pirko.fi.

Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä. Näyttötutkintotoiminnan ja muun aikuiskoulutuksen suunnitelma 11.5.2010, luettu 14.4.2011 www.pirko.fi

Pyöritys kiihtyy työmarkkinoilla. 2010. Taloustaito 8/2010, 24.

Pohjonen , P.2001.Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja

- Pohjonen, P. 2005. Työssä-oppiminen.Otavan kirjapaino Oy.Keuruu
- Ruohotie, P.& Honka, J. 2003.Ammatillinen huippuosaaminen. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Räkköläinen, M.& Uusitalo,I.2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tammi.Helsinki
- Suomen siivoustekninen liitto, Kotityöpalvelut ammatiksi. 2007. Helsinki.Gummerus kirjapaino Oy.
- Suomen siivoustekninen liitto. Siivoustyön käsikirja. 2010.Helsinki.Gummerus kirjapaino Oy.
- Taloudellinen tiedotustoimisto. Nuoret ja ammatinvalinta 2010 tutkimus. Luettu 29.3.2011.[http://www.tat.fi/Tutkimukset/Nuorisotutkimuksen mukaan](http://www.tat.fi/Tutkimukset/Nuorisotutkimuksen_mukaan)
- Tonet työssäoppimisen tietopalvelu. luettu29.3.2011
<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/index.html>,
- Toplaaja laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeet 2010. luettu 30.3.2011<http://toplaaja.wikispaces.com>
- Tynjälä, P.2007. Integratiivinen pedagogiikka osaamisen kehittämisessä. Teoksessa H.Kotila, A. Mutanen & M. V. Volanen (toim.) Taidon tieto.Helsinki: Edita
- Työturvallisuuskeskus.2011.<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuuskeskus>. Luettu 29.3.2011
- Vanhala - Hermanen, M. Pyöritys kiihtyy työmarkkinoilla.2010.Taloustaito 8/2010,24.
- Vertanen, I.2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Vertanen, I. 2001. (toim.)Työssäoppiminen – Haaste ammatilliselle koulutukselle ja opettajuudelle. Hämeenlinna .Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Vesterinen M-L. 2011. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa, luettu 22.3.2011
<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/kas/tutkimus/aiao>
- Väisänen, P. 2003 Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina, luettu 23.3.2011
- Wikipedia .<http://fi.wikipedia.org>. oppimisympäristö.Saloman 1996, 3, luettu 23.3.2011

LIITTEET

Liite 1 saatekirje

Liite 2 kyselylomake

Liite 1

Hei

Olen puhdistuspalvelualan opettaja Pirkanmaan aikuisopistosta ja opiskelen työn ohessa Tampereen ammattikorkeakoulussa restonomiksi Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa.

Teen opinnäytetyöni aiheesta työssäoppiminen aikuisopiskelijan oppimisen tukena ja työni tavoitteena on selvittää miten ja missä ammatillista osaamista opitaan sekä saada arvokasta tietoa koulutuksen järjestäjälle työelämän valmiudesta ja motivaatiosta yhteistyöhön sekä heidän omista kouluttautumisen tarpeista.

Kyselytutkimuksen kohteeksi olen valinnut Pirkanmaan aikuisopiston kotityö- ja puhdistuspalvelualan yhteistyökumppaneita, työssäoppimisen ohjaajia, alalla työskenteleviä sekä alan opiskelijoita. Kyselytutkimus tulee olemaan tärkeä osa opintoihin liittyvästä opinnäytetyöstäni.

Kaikki vastaukset käsitellään nimettöminä ja jotta saan luotettavia tuloksia, jokaisen osallistuminen kyselytutkimukseen on todella tärkeää.

Kyselylomakkeen palautusta varten mukana on palautuskuori. Lomakkeen viimeinen palautus päivä on 6.4.2011.

Kiitos jo etukäteen avustanne aikuiskoulutuksen kehittämisessä.

Yhteistyöterveisin

Jaana Koskinen

Puhdistuspalvelualan opettaja

Pirkanmaan aikuisopisto

jaana.koskinen@pirko.fi

Liite 2**KYSELY**

Kyselyn tavoitteena on saada selville aikuisopiskeluun kuuluvan työssäoppimisen nykytila ja kehittämisen tarpeet. Opinnäytetyöni tavoitteena on myös selvittää miten ja missä ammatillista osaamista parhaiten opitaan sekä saada arvokasta tietoa koulutuksen järjestäjälle työelämän valmiudesta ja motivaatiosta yhteistyöhön sekä heidän omista kouluttautumisen tarpeista.

Valitse valikosta itseäsi kuvaava vaihtoehto. Koulutustaustasta valitse viimeisin koulutuksesi.

Vastaajan taustatiedot**Asema työssäoppimisen kohteessa:**

- A. Opiskelija
- B. Työntekijä
- C. Esimies
- D. Työssäoppimisen ohjaaja

Koulutustausta:

- A. Perus- / kansakoulu,
- B. Lukio
- C. Ammatillinen koulutus,
- D. Ammatillinen opistotason tutkinto (teknikko tai erikoisammattitutkinto), AMK-tutkinto
- E. Muu, mikä_____

Puhdistuspalvelualalla työssäoloaika:

- A. alle 5v,
- B. 5-10v,
- C. 11-20v,
- D. 21-30v,
- E. yli 30 vuotta

Kohteessa puhdistuspalvelualan työntekijöitä:

- A. 1 työntekijä
- B. 2-5 työntekijää

- C. 5-10 työntekijää
- D. yli 10
- E. yli 20

Valitse parhaiten ajatuksiasi ja tuntemuksiasi kuvaava vaihtoehto.
Vastausvaihtoehdot ovat asteikolla 1-4 siten, että 1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain erimieltä, 3 = osittain samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä

Työssäoppimisen nykytila

valitse vaihtoehto

1. Työkohteessasi on työssäoppijoita säännöllisesti **1 2 3 4**
2. Työssäoppimisen tavoitteet ovat selvillä opiskelijalla **1 2 3 4**
3. Työssäoppimisen ajan kohdat ovat selvillä ajoissa **1 2 3 4**
4. Alle kuukauden työssäoppimisen jakso on liian lyhyt **1 2 3 4**
5. 1-2 kuukauden työssäoppimisen jakso on
kohteessamme toimiva **1 2 3 4**
6. Työssäoppimisen jaksot tukevat ammatillisia tavoitteita **1 2 3 4**
7. Oppilaitoksen edustajan tulisi osallistua enemmän
työssäoppimisen ohjaukseen työssäoppimisen paikoissa **1 2 3 4**
8. Työssäoppimisen ohjaaja nimetään kohteessamme **1 2 3 4**

Kirjoita seuraavissa kysymyksissä avoimeen vastauskenttään mielipiteesi omin sanoin.

9. Mitkä asiat toimivat mielestäsi parhaiten nykyisessä työssäoppimisen toteutuksessa?

Työelämän valmiudet/motiivit**valitse vaihtoehto**10. Voimme hyödyntää työssäoppijan ammatillista osaamista **1 2 3 4**11. Palkkaamme työssäoppijoita kohteeseemme työntekijöiksi **1 2 3 4**12. Hyvä työssäoppija on motivoitunut ja sitoutunut **1 2 3 4**

13. Hyvä työssäoppimisen ohjaaja on innostava ja tukee oppijan

amatillista kasvua

1 2 3 414. Työssäoppiminen on hyvä tapa hankkia ammatillista osaamista **1 2 3 4**15. Työpaikalla on valmiudet ja riittävät resurssit ohjata työssäoppijaa **1 2 3 4**

16. Millaista tukea työssäoppimisen järjestäminen kohteessanne tarvitsee?

Ammatillinen osaaminen**valitse vaihtoehto**17. Tietopuolinen koulutus ja työssäoppiminen tukevat toisiaan **1 2 3 4**18. Työssäoppijalla on riittävästi ammatillista osaamista aloittaessaan
työssäoppimisen **1 2 3 4**19. Työssäoppimisen ohjaaja on kouluttautunut työpaikkaohjaajaksi **1 2 3 4**

20. Työssäoppimisen paikassamme on tarvetta
työpaikkaohjaajan koulutukseen **1 2 3 4**
21. Työssäoppimisen ohjaajalla on riittävästi ammatillista
puhdistuspalvelualan osaamista **1 2 3 4**
22. Työssäoppimisen paikassamme on ammatillisen
lisäkouluttautumisen tarvetta **1 2 3 4**
23. Työpaikassamme on ajanmukaiset työelämävalmiudet
työssäoppimisen tarjoamiseen **1 2 3 4**
24. Ajanmukaiset työelämävalmiudet kohteessamme ovat esim.

Yhteistyö ja Vastuun jakaminen

valitse vaihtoehto

25. Yhteistyö oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan välillä on riittävää **1 2 3 4**
26. Työssäoppimisen tavoitteet ovat kaikilla osapuolilla selvillä **1 2 3 4**
27. Vastuu tietopuolisesta opetuksesta on oppilaitoksella **1 2 3 4**
28. Vastuu työssäoppimisesta on työssäoppimisen paikoilla **1 2 3 4**
29. Vastuu ammatillisen osaamisen kartuttamisesta on
työssäoppijalla **1 2 3 4**
30. Mitkä asiat tulisi opiskella oppilaitoksen valmistavassa koulutuksessa?

Työssäoppimisen kehittämisen tarpeet

31. Mitkä ovat työssäoppimisen kehittämistä vaativat asiat ja mahdolliset ideasi niiden parantamiseksi?

Kiitos vastauksestasi!